

De impact van de politiecultuur op de carrièreontwikkeling van vrouwelijke politiefunctionarissen

Masterproef neergelegd tot het behalen van
de graad van Master in de Criminologische Wetenschappen
door **01606578 Tronquo Céline**

Academiejaar 2022-2023

Promotor:
Prof. dr. Verhage Antoinette

Commissaris:
Mevrouw Stevens Anse

Aantal woorden: 14358 woorden

EXECUTIVE SUMMARY

The integration of women within the police force is a process that was started over a hundred years ago in most countries. Despite the many initiatives that have been taken to attract women within the organization, there are still few female police officers to be found in the higher echelons of the organization. This stands in contrast to the high proportion of female police officers working in the lower ranks. The highest proportion of women within the Belgian police force, both at Federal and Local levels, are found in the auxiliary cadre and the CaLog.

Hence, this master's thesis aims to examine the elements that hinder the career progression of female police officers to a higher echelon. The objective was to find out to what extent the police culture has an impact on the career development of female police officers by identifying obstacles and challenges female police officers face. In order to analyze this in an informed manner, a scoping review was used. By using the scoping review, obstacles, challenges, and barriers faced by female police officers were identified and more insight was gained into factors that hinder the advancement and career development of female police officers.

The study found that achieving work-life balance is a challenge for female police officers. Moreover, female officers tend to avoid promotional opportunities in order to evade conflicts with their family lives. They also often feel the need to prove themselves more than their male counterparts and experience a strong sense of isolation. In addition, a lack of variety of female role models in the higher ranks creates a major obstacle for female officers. Without guidance, policewomen find it difficult to be promoted and are excluded from informal networks that are so essential in a police culture. Moreover, the lack of female role models can reinforce feelings of isolation within the police organization. In other words, placing and/or having women in leadership positions is crucial to the advancement of women within the police force.

The root of these obstacles and barriers can be traced back to the traditional image of the crimefighter that plays a central role in the police culture. This culture places greater emphasis on masculine values and less emphasis on feminine values, which makes it difficult for women to progress.

Kernwoorden: vrouwelijke politiefunctionarissen, gender, politiecultuur

Keywords: policewomen, gender, police culture

WOORD VOORAF

Deze masterproef werd geschreven in het kader van de opleiding criminologische wetenschappen aan de Universiteit Gent. Het vormt een sluitstuk van een opleiding die mij telkens weer wist te boeien en mijn kritische blik op de maatschappij heeft aangescherpt. Zo werd ik tijdens de stage meermaals geconfronteerd met de politiecultuur en heeft het begrip mij sinds dat moment niet meer losgelaten. Het is een allesomvattend begrip met meerdere lagen dat tegelijkertijd ook zo eenvoudig is. Het was dan ook een evidente keuze dat het onderwerp een centrale plaats zou innemen tijdens het uitwerken en schrijven van deze masterproef.

Deze masterproef is niet zonder slag en stoot tot stand gekomen, daarom is het ook aangewezen om enkele personen in het bijzonder te bedanken. Als eerste wens ik prof. dr. Verhage te bedanken om de tijd te nemen om mij te begeleiden. De gesprekken, aanmoedigen en feedbackmomenten waren van onschatbare waarde. Daarnaast wil ik ook graag Carl bedanken om mij onvoorwaardelijk te steunen gedurende het uitdagende traject. Tot slot, en in het bijzonder, mijn mama om mij de kans te geven om deze opleiding aan te vatten.

Tronquo Céline

Gent, 16 mei 2023

LIJST VAN FIGUREN EN TABELLEN

<i>Figuur 1 Verhouding man-vrouw Lokale Politie (2020)</i>	19
<i>Figuur 2 Verhouding man-vrouw CaLog Lokale Politie (2020)</i>	20
<i>Figuur 3 Verhouding man-vrouw Federale Politie (2021)</i>	20
<i>Figuur 4 Verhouding man-vrouw CaLog Federale Politie (2021)</i>	21
<i>Figuur 5 Flowdiagram resultaten scoping review</i>	31
<i>Figuur 6 Overzicht spreiding publicaties shortlist</i>	32
<i>Tabel 1 Verhouding man-vrouw voor de politiehervorming</i>	17
<i>Tabel 2 Overzicht thema's publicaties</i>	<i>i</i>

LIJST VAN GEBRUIKTE AFKORTINGEN

AGP	Agent van politie
CaLog	Administratief en logistiek personeel
COP	Community Oriented Policing
CP	Commissaris
DGR	Algemene Directie van het Middelenbeheer en de Informatie
ENP	European Network for Policewomen
HCP	Hoofdcommissaris of korpschef
HINP	Hoofdinspecteur
INP	Inspecteur
VBP	Vereniging voor Belgische Politievrouwen

INHOUDSTAFEL

Executive summary	i
Woord vooraf	ii
Lijst van figuren en tabellen.....	iii
Lijst van gebruikte afkortingen	iv
Inhoudstafel.....	v
1 Inleiding.....	1
1.1 Probleemstelling.....	2
1.2 Doelstelling.....	2
1.3 Onderzoeksvragen	4
1.4 Begripsbepaling	5
2 Literatuurstudie.....	6
2.1 De politiecultuur.....	6
2.1.1 Bestaande definities van de politiecultuur	6
2.1.2 Kritieken op de politiecultuur	7
2.1.3 De cult of masculinity	8
2.1.4 Organisatiecultuur vs. politiecultuur.....	8
2.1.5 Besluit.....	9
2.2 Het glazen plafond & tokenisme	10
2.2.1 Het glazen plafond	10
2.2.2 Tokenisme	11
2.3 Vrouwen binnen het Belgische politiebestedel	13
2.3.1 Voor de politiehervorming.....	14
2.3.1.1 De gemeentepolitie	14
2.3.1.2 De rijkswacht	15
2.3.1.3 De gerechtelijke politie bij de parketten.....	16
2.3.1.4 Morfologische gegevens	17
2.3.2 Na de politiehervorming.....	18
2.3.2.1 Lokale politie	19
2.3.2.2 Federale politie.....	20
2.4 Initiatieven voor toename aantal vrouwen.....	22
2.4.1 Initiatieven voor de politiehervorming.....	22
2.4.2 Initiatieven van de geïntegreerde politie	22
2.4.3 ENP	23
2.4.4 Vereniging Belgische politievrouwen en Womenpol	24
3 Een scoping review	25
3.1 Methodologie.....	25

3.1.1	Onderzoekskader.....	25
3.1.2	Zoekstrategie en zoektermen.....	26
3.1.3	Zoekmachines.....	26
3.1.4	Inclusie- en exclusiecriteria.....	27
3.1.5	Piloting van het protocol	28
3.1.6	Doorzoeken en beoordelen.....	29
3.1.6.1	Onderzoeksproces	29
3.1.6.2	Longlist	30
3.1.6.3	Longlist bis.....	30
3.1.6.4	Shortlist	31
3.1.7	Analyse van het materiaal	31
3.1.8	Reflectie	37
4	Kritische aanbevelingen.....	38
5	Conclusie.....	40
	Literatuurlijst.....	44
	Bijlage I: Thema's publicaties.....	i
	Nederlandstalige perstekst.....	iii

1 INLEIDING

De integratie van vrouwen binnen de politie kan omschreven worden als een geleidelijk en moeizaam proces dat ruim honderd jaar geleden in de meeste landen in gang werd gezet. Binnen het Belgische politiestelsel traden de eerste vrouwelijke politiefunctionarissen bij de gemeentepolitie in 1946 in dienst bij de Antwerpse jeugdbrigade (Vanthienen, 2005; Womenpol, 2011). Pas in 1981 werden er voor het eerst vrouwen aangeworven bij de Rijkswacht en bij de Gerechtelijke Politie bij de parketten (Vanthienen, 2005; Womenpol, 2011). Voorheen werden vrouwen echter incapabel geacht voor werk dat een bepaalde mate van autoriteit, kracht, moed en prestige vereiste. Ze hoorden immers thuis in sectoren waarbij opvoeding, bediening van anderen en huishoudelijke taken voorop stonden. Doordat binnen de politie voorheen de klassieke kenmerken van autoriteit, kracht en moed vooropgesteld werden, stroomden vrouwen niet binnen in de politionele wereld (Reiner, 2000).

Het integratieproces van vrouwen binnen de politionele wereld werd in de jaren 70 van de 20^{ste} eeuw bekrachtigd met het wegvallen van de laatste wettelijke barrières. Vanaf dan werd het voor politievrouwen mogelijk om te solliciteren en toe te treden tot eender welke dienst binnen de politionele wereld. De taak van de eerste politievrouwen bestond dan ook uit het assisteren van hun mannelijke collega's in zaken over kindermishandeling en zedenfeiten. De rol die ze speelden kan het best vergeleken worden met deze van maatschappelijke assistenten. Daarnaast droegen de eerste politievrouwen geen uniform, noch een wapen. Niettegenstaande werden in bepaalde korpsen arrestatiebevoegdheden toebedeeld aan maatschappelijke assistentes, wat het spanningsveld tussen de beide functies illustreert (Schulz, 1994).

Ondanks dat vrouwelijke politiefunctionarissen vandaag de dag formeel geïntegreerd zijn, vormen ze nog steeds een minderheidsgroep. Opmerkelijk hierbij, is dat wanneer er gekeken wordt naar de personeelscijfers, er in België een dalende trend waar te nemen is van het aantal operationele vrouwelijke politiefunctionarissen naarmate men hoger gaat in graad (Federale Politie, 2021). Doordat binnen de Belgische Geïntegreerde Politie het COP-model (*community oriented policing*) toegepast wordt, dient de personeelssamenstelling van de politie een afspiegeling te zijn van de samenleving. Onrechtstreeks betekent dit dat de man-vrouwverhouding binnen de politie ook divers dient te zijn. Echter is er, tot op de dag van vandaag, nog steeds een discrepantie waar te nemen tussen de theorie en de praktijk.

1.1 Probleemstelling

De benoeming van Catherine De Bolle in maart 2012 tot commissaris-generaal bij de Federale Politie ging niet onopgemerkt voorbij. Volgens sommigen staat deze benoeming gelijk met het doorbreken van het glazen plafond binnen het Belgische politiebestedel. Door deze benoeming werd De Bolle de eerste vrouw die een topfunctie uitoefende binnen de Belgische politie. Daarnaast werd in oktober 2022 Dominique Van Ryckeghem benoemd tot directeur-generaal van de Algemene Directie Middelenbeheer en Informatie bij de Federale Politie (DGR) (Boersma, 2022). Ondanks dat deze benoemingen een belangrijke stap voorwaarts betekenen in termen van gendergelijkheid en diversiteit binnen de politionele wereld, is er nog een lange weg te gaan. Wanneer er wordt gekeken naar de vertegenwoordiging van vrouwen binnen de politie – naar diverse functies, kaders en diensten – spreken verschillende onderzoekers van een gender bias (Brown & Heidensohn, 2000; Westmarmand, 2001; Hayes & Prenzler, 2000; Brown et al., 1993). Cijfers van 2021 tonen aan dat er slechts 24 vrouwelijke korpschef of hoofdcommissarissen genoteerd werden in vergelijking met 169 mannelijke (Federale Politie, 2021). De meeste vrouwen die werkzaam zijn binnen de politionele wereld bevinden zich in de lagere regionen van de organisatie. Bovendien is de verhouding man-vrouw omgekeerd bij het CaLog-kader, dit bestaat overwegend uit vrouwen terwijl het operationeel kader overwegend uit mannen bestaat (Federale Politie, 2021). Daarnaast zijn volgens Brown en Heidensohn (2000) vrouwen ondervertegenwoordigd in functies zoals verkeer, recherche en de hondenbrigade, maar oververtegenwoordigd in routine patrouillefuncties, dispatching en ondersteuning. Een bijkomende vaststelling die werd gedaan is dat ook promoveren als problematisch wordt beschouwd (Archbold & Schulz, 2008; Seklecki & Paynich, 2007).

1.2 Doelstelling

Naar aanleiding van voorgaande probleemstelling wordt binnen deze masterproef de hypothese gesteld dat er binnen de politionele wereld sprake is van een gender bias en dat de doorstroom van vrouwelijke politiefunctionarissen naar de hogere kaders niet evident zijn. Door middel van een literatuurstudie en scoping review wordt er dieper ingegaan op het carrièreverloop van vrouwelijke politiefunctionarissen. Hierbij wordt er meer bepaald aandacht gegeven aan de obstakels en uitdagingen waarmee vrouwelijke politiefunctionarissen geconfronteerd worden. Ook wordt er stilgestaan bij het gegeven of de mogelijke (dominante) politiecultuur *-cult of masculinity-* hier een rol in speelt.

De doelstelling van deze masterproef is dan ook om na te gaan in welke mate de politiecultuur een impact heeft op het carrièreverloop van vrouwelijke politiefunctionarissen door het in kaart brengen van obstakels en uitdagingen waarmee vrouwelijke politiefunctionarissen geconfronteerd worden. Een tweede doelstelling is, om aan de hand van de verworven informatie, beleidsmakers binnen de politie, de politiecultuur en de individuele politiefunctionaris aan het denken te zetten tot het zoeken naar manieren om de positie van de vrouwelijke politiefunctionaris te verstevigen. Dit met het oog op een maximalisatie van het aantal politievrouwen en een minimalisatie van discriminatie op basis van geslacht.

Om dit op een onderbouwde manier te doen wordt er beroep gedaan op theoretische inzichten die verkregen worden vanuit de literatuur waarbij de focus in eerste instantie ligt op een beter begrip van de (dominante) politiecultuur. Verschillende kenmerken van de politiecultuur worden hierbij besproken, alsook worden enkele verklaringsmodellen vanuit de organisatiecultuur aangehaald die een mogelijke verklaring bieden voor de beperkte doorstroom. Vervolgens wordt er dieper ingegaan op de geschiedenis van vrouwen binnen de (Belgische) politionele wereld en wordt er stilgestaan bij enkele morfologische cijfergegevens. Tot slot wordt er een scoping review uitgevoerd waarbij de focus ligt op wat de bestaande literatuur bijbrengt over de obstakels en uitdagingen waarmee politievrouwen geconfronteerd worden.

Concreet betekent dit dat binnen deze masterproef de volgende doelstellingen worden opgesteld:

- Het verkrijgen van inzichten in de *cult of masculinity* binnen de (dominante) politiecultuur en de implicaties voor de carrièreontwikkeling van politievrouwen.
- Een analyse van het aantal vrouwelijke politiefunctionarissen binnen het Belgische politielandschap inclusief de genomen initiatieven om de aanwerving/doorstroom te verhogen.
- Het identificeren en analyseren van uitdagingen en obstakels waarmee politievrouwen geconfronteerd worden die de doorstroom bemoeilijken aan de hand van Angelsaksische onderzoeken; en deze indien mogelijk toepassen op de West-Europese context en specifiek het Belgische politielandschap.
- Het opstellen van beleidsmatige aanbevelingen om de doorstroom te verhogen aan de hand van de informatie die verkregen werd door de voorgaande objectieven.

1.3 Onderzoeksvragen

Voorgaande objectieven werden vertaald naar een centrale onderzoeksvraag en enkele deelvragen. Deze vragen bepalen verder de structuur en de rode draad van de masterproef. De centrale onderzoeksvraag luidt als volgt:

“In welke mate heeft de (dominante) politiecultuur een invloed op de carrièreontwikkeling van vrouwelijke politiefunctionarissen en hoe kan deze verklaard worden?”

Om hierop een antwoord te kunnen formuleren werd de centrale onderzoeksvraag onderverdeeld in enkele deelvragen:

1. Wat wordt er verstaan onder de politiecultuur en welke kenmerken hebben (mogelijks) een impact op het carrièreverloop?
 - 1.1. Welke verklaring geven verschillende kenmerken van de politiecultuur aan het carrièreverloop van politievrouwen?
 - 1.2. Welke verklaringen worden gegeven door *the glass ceiling* en het tokenisme?
2. Op welke manier verhoudt zich het aantal vrouwelijke tot mannelijke politiefunctionarissen binnen de Belgische politie?
 - 2.1. Op welke manier verhoudt zich het aantal vrouwelijke tot mannelijke politiefunctionarissen binnen de Federale politie?
 - 2.2. Op welke manier verhoudt zich het aantal vrouwelijke tot mannelijke politiefunctionarissen binnen de Lokale politie?
 - 2.3. Op welke manier verhoudt zich het aantal vrouwelijke tot mannelijke politiefunctionarissen binnen de verschillende kaders; hulpkader, basiskader, middenkader, officierskader?
3. In welke mate zijn inzichten verworven uit Angelsaksische onderzoeken naar dit onderwerp toepasbaar in een West-Europese context en specifiek binnen het Belgische politielandschap?
 - 3.1. Welke inzichten uit de internationale literatuur kunnen gebruikt worden om het Belgische beleid te optimaliseren?
 - 3.2. Welke aanbevelingen kunnen geformuleerd worden om een maximalisatie van politievrouwen te bekomen en een minimalisatie van discriminatie op basis van geslacht?

1.4 Begripsbepaling

Doorheen de inleiding, probleemstelling, doelstelling en onderzoeksvragen werden herhaaldelijk de termen vrouwelijke politiefunctionarissen en politiecultuur gebruikt. De manier waarop deze begrippen betekenis krijgen kan verschillen per lezer en auteur. Een duidelijke begripsbepaling is bijgevolg aangewezen (Hardyns, 2019).

Binnen deze masterproef worden de termen vrouwelijke politiefunctionarissen, vrouwelijke politieambtenaren en politievrouwen als synoniemen van elkaar gebruikt. Onder de term wordt de hedendaagse politievrouw verstaan die kan solliciteren voor iedere functie bij gelijk welke dienst. De invulling van het begrip is gestoeld op de invulling van Heidensohn (1992). De term omvat hierbij zowel leden van het operationele kader als het logistieke en administratieve kader op Lokaal en Federaal niveau. Ondanks dat de definiëring van het begrip zo inclusief mogelijk is, zal de klemtoon binnen deze masterproef hoofdzakelijk liggen op vrouwelijke politiefunctionarissen die werkzaam zijn binnen de hogere regionen van de politionele organisatie.

Een tweede begrip dat herhaaldelijk aangehaald werd, is de politiecultuur. De politiecultuur is een complex begrip dat een grote geschiedenis kent. Om die reden wordt er in het hoofdstuk over de politiecultuur dan ook voldoende aandacht besteed aan de diverse invullingen van het begrip, alsook de bestaande kritieken. Aangezien het begrip een grote rol speelt doorheen de masterproef, werd er geopteerd om de definiëring volgens Chan (1997) als raamkader te gebruiken. Dit omdat de invullingen volgens Chan mogelijkheden biedt tot veranderingen en hervormingen, in tegenstelling tot de deterministische visie van andere auteurs. De politiecultuur gaat hierbij over waarden, normen, symbolen en rituelen die gecreëerd en in stand worden gehouden door politiefunctionarissen.

2 LITERATUURSTUDIE

2.1 De politiecultuur

Onderzoek dat gevoerd wordt naar of over de politie wordt doorgaans vanuit een sociaalwetenschappelijke benadering opgezet, wat een belangrijke invloed heeft op de onderwerpen die behandeld worden. (van der Vijver, 2010). Het is binnen deze sociaalwetenschappelijke benadering dat onderzoek naar de politiecultuur dan ook geplaatst dient te worden. Daarnaast is de politiecultuur een onderwerp dat al geruime tijd de aandacht van verschillende wetenschappers trekt en voor vele onderzoekers een uitdagend thema blijft (van Hulst et al., 2016). Ondanks dat de klassieke studies over dit onderwerp belangrijk en invloedrijk waren, en nog steeds zijn, blijft het onderwerp veelal hoog op de onderzoeksagenda staan binnen de politionele onderzoekswereld. Dit wordt bevestigd door de talrijke definities van het begrip “de politiecultuur” die binnen de literatuur aanwezig zijn. Volgens Paesen (2019) kan dit op twee manieren verklaard worden. Ten eerste wordt het begrip niet genoeg afgebakend waardoor het heel breed gebruikt wordt en er dus enige verwarring heerst over de precieze betekenis. Ten tweede worden er in de verschillende definities verschillende thema’s gebruikt. Chan geeft dan ook terecht de kritiek dat de definiëring van het begrip binnen de criminologische literatuur eerder vaag is (Chan, 1996; Paesen, 2019).

2.1.1 Bestaande definities van de politiecultuur

Het ontstaan van de onderzoekstraditie naar de politiecultuur is terug te brengen naar de jaren vijftig, zestig en zeventig en is uitsluitend Angelsaksisch (Van Ryckeghem & Easton, 2002). Een eerste, veelgebruikte beschrijving van het begrip is de definiëring volgens Reiner. Reiner (2000) maakt hierbij gebruik van de term *cop culture*, een term die binnen de literatuur als synoniem van politiecultuur gehanteerd wordt. De *cop culture* volgens Reiner is het complexe samenspel van waarden, houdingen, symbolen, regels, voorschriften en praktijken die ontstaan in reactie op de eisen en situaties waarmee politiemensen in hun werk worden geconfronteerd en die door hen geïnterpreteerd worden met behulp van de cognitieve kaders en oriëntaties die zij, mede op basis van eerdere ervaringen, bezitten. Daarnaast legde Reiner mee de basis voor het klassieke beeld dat er heerst van de politiecultuur dat conservatief, geïsoleerd, monolithisch, een gevoel van missie, macho, actiegericht, fysiek gericht en sterk gebaseerd is op gezond verstand (Reiner, 2000; Dujardin et al., 2014). Ook in de definitie volgens Paoline, Myers en Worden (2000) komen deze aspecten terug.

Een andere veelgebruikte beschrijving van het begrip is deze van Chan. Chan (1997) beschrijft de politiecultuur als een middel om het heersende spanningsveld tussen het formele en informele binnen (politie)organisaties op te lossen. Bovendien zorgde de interpretatie volgens Chan ervoor dat het klassieke beeld van een conservatieve en moeilijk te veranderen politiecultuur onder druk kwam te staan. Volgens haar verandert de organisatiecultuur door de wijzigingen in de personeelssamenstelling (bv. door de aanwerving van vrouwen en hoogopgeleiden) en het optreden in de organisatiecultuur. Dit brengt met zich mee dat de politiecultuur in eerste instantie niet zo monolithisch is als gedacht en wel degelijk divers is.

Manning (1989) daarentegen beschrijft de politiecultuur als algemeen aanvaarde regels en praktijken die situationeel worden toegepast. Het gaat hier specifiek over het toepassen van regels, gedragscodes en veralgemeende overtuigingen. Terwijl volgens Skolnick (1975) de persoonlijkheid van de politiefunctionaris en zijn reactie op gevaar een belangrijke rol speelt in de definiëring.

2.1.2 Kritieken op de politiecultuur

De verhoogde belangstelling naar het fenomeen van de politiecultuur, samen met de veelvuldige definiëring, bracht enkele kritieken en tekortkomingen met zich mee. Zo slagen de meeste definities er niet in om rekening te houden met de cultuurverschillen binnen en tussen politieorganisaties (Chan, 1996). Reuss-Ianni & Ianni (1983) toonden aan dat de politiecultuur geen monolithisch gegeven is en dat er twee culturen kunnen onderscheiden worden; namelijk deze van de 'street cops' en van de 'management cops' (Van Ryckeghem & Easton, 2002). Wilson (1968), Manning (1994) en onder andere Van Hulst et. (2016) kwamen tot de conclusie dat binnen één politieorganisatie meerdere subculturen aanwezig kunnen zijn. Dit brengt met zich mee dat de term ten onrechte het idee kan geven dat de politiecultuur een universeel gegeven is (van Hulst et al., 2016). Daarnaast is de politiecultuur niet statisch en zijn er verschillen waar te nemen in de politiestijlen van de individuele politieambtenaren (Paesen, 2019, Boivin et al., 2020). Ook is de politiecultuur, net als de aandacht van onderzoekers, gevoelig voor invloeden vanuit de maatschappij (Van Ryckeghem & Easton, 2002; van Hulst et al., 2016).

Een andere vaak aangehaalde kritiek, is dat veel traditioneel onderzoek naar de politiecultuur gevoerd werd in Angelsaksische landen en in mindere mate in België en Nederland (Paesen, 2019; van Hulst et al., 2016; Terpstra & Schaap, 2011; Janssen et al., 2020). De vraag stelt zich dan ook in welke mate de typische kenmerken van politiecultuur zoals die gevonden werden in Angelsaksische landen dan ook van toepassing zijn in niet-Angelsaksische landen.

2.1.3 De cult of masculinity

Een belangrijk kenmerk van de politiecultuur, dat in meerdere definities aan bod komt, is machismo. Machismo verwijst hierbij naar het gegeven dat de politionele wereld grotendeels gebaseerd zou zijn op waarden die als traditioneel mannelijk worden gezien. Zo beargumenteert Martin (1980) dat het uitstralen van autoriteit één van de kernwaarden van de politiecultuur is. Young (1991) omschrijft de politiecultuur als een masculiene wereld waarbij prestige, status, macht en reputatie centraal staan. Het is door middel van de handelingen die politiemannen stellen dat ze hun mannelijkheid kunnen aantonen.

In de literatuur zijn er doorgaans drie aspecten van machismo terug te vinden. Ten eerste verwijst machismo naar het feit dat politiefunctionarissen graag sensatie, spanning, adrenaline en avontuur zouden opzoeken. Ten tweede verwijst machismo naar het feit dat politieambtenaren – vooral diegenen die zichzelf als echte ‘*crime fighters*’ beschouwen – vaak een harde, agressieve houding zouden vertonen. Bijgevolg heerst er dan ook een sfeer van hardheid en geweld. Een derde, en laatste aspect, is seksisme. Dit verwijst onder andere naar het feit dat vrouwen aanzienlijke moeilijkheden zouden ondervinden om geaccepteerd te worden in politieorganisaties (Loftus, 2009; Reiner, 2000). Vrouwelijke politiefunctionarissen zouden zich dan ook vaak ondergewaardeerd en uitgesloten voelen (Brown, 2007; Cockcroft, 2012). Bovendien toont onderzoek (Brown, 2007; Brown & Heidensohn, 2000) aan dat vrouwelijke politieambtenaren vaak het slachtoffer worden van ongewenst seksueel gedrag binnen het politiekorps.

2.1.4 Organisatiecultuur vs. politiecultuur

Een andere manier om de politiecultuur te definiëren, is door te vertrekken vanuit organisatie-theorieën (Van Ryckeghem & Easton, 2002). De controle in een organisatie, de hiërarchie maar ook het bestaan van subculturen en de relatie met de omgeving spelen hierbij een belangrijke rol. Een belangrijk aspect van organisatieculturen is dat ze ‘seksgekleurd’ zijn. Hierbij wordt verwezen naar het feit dat mannen en vrouwen in het algemeen verschillende (machts)posities innemen en dat er verschillende verwachtingspatronen en gedragsregels heersen voor beide seksen (Fischer et al., 2000). Een seksgekleurde organisatie is een organisatie waarin duidelijke denkbeelden bestaan over wat masculiniteit en feminiteit inhouden. Het stereotype denkpatroon zorgt voor een duidelijk onderscheid in zowel de functies die vrouwen en mannen vervullen als in de aan hen toegeschreven kenmerken en motieven binnen de organisatie. In veel organisaties is er een sterke associatie tussen mannen en hoge, leidinggevende functies die veel status en macht met zich meebrengen, en tussen vrouwen en

functies waarbij vooral communicatieve eigenschappen de bovenhand nemen eerder gerelateerd wordt aan emotionaliteit en afhankelijkheid en bijgevolg ondergeschikt (Fischer et al., 2000).

Het sekse-gekleurde karakter van organisaties is een weerspiegeling van de bestaande maatschappelijke denkwijze over mannen en vrouwen. In de Westerse cultuur wordt er een groot onderscheid gemaakt tussen masculiniteit en feminiteit (Fischer & Jansz, 1995; Fischer & Manstead, 2000). Zo wordt masculiniteit gekoppeld aan begrippen zoals rationaliteit, autonomie en superieur, terwijl feminiteit eerder gerelateerd wordt aan emotionaliteit en afhankelijkheid en bijgevolg ondergeschikt (Fischer et al., 2000).

2.1.5 Besluit

Uit voorgaande bespreking van het begrip politiecultuur valt op te merken dat het begrip moeilijk te definiëren is. Wat er wel naar voren komt, is dat voornamelijk kenmerken zoals geweld, kracht, macht en gezag de bovenhand nemen. Begrippen die al snel als mannelijk beschouwd worden en in mindere mate geassocieerd worden met vrouwen. Terwijl er in de samenleving en organisaties tal van discussies gaande zijn over “vrouwen en macht”, “vrouwen en gezag”...

Door het in voege treden van het COP-model, wordt de Belgische politie niet meer gedomineerd door het crimefighting model dat overheerste binnen de vroegere denkwijze over de politiecultuur en kan er meer aandacht besteed worden aan de positie van de vrouw binnen deze wereld. Openbare ordehandhaving en misdaadbestrijding vormen nog steeds een groot onderdeel uit van de kerntaken van de politie, maar er is ook ruimte gecreëerd voor het afleggen van verantwoording, partnerschap en het zoeken van toenadering tot de burger. Kenmerken die eerder geassocieerd worden met feminiteit en in mindere mate met masculiniteit. Hierbij is het niet de bedoeling om te streven naar de creatie van een *female cop culture*, maar het is wel nodig dat vrouwen evenveel kansen krijgen om de functie van politieambtenaar te bekleden. Er dient gestreefd te worden naar een politiecultuur die gesteund is op competenties en in mindere mate gebaseerd is op mannelijke en vrouwelijke waarden.

2.2 Het glazen plafond & tokenisme

Het glazen plafond en tokenisme zijn twee begrippen die binnen de literatuur onlosmakelijk verbonden zijn met de samenstelling van groepen en de vertegenwoordiging van minderheidsgroepen binnen een organisatie. Aangezien in deze masterproef de hypothese geformuleerd werd dat vrouwen binnen de politieke wereld een minderheidsgroep vormen, worden beide begrippen van naderbij bekeken.

2.2.1 Het glazen plafond

Binnen de beroepswereld is het glazen plafond één van de meest gebruikte metaforen voor het analyseren van ongelijkheden tussen mannen en vrouwen (Baxter and Wright, 2000). De term “glazen plafond” (letterlijke vertaling *glass ceiling*) werd voor het eerst in gebruik genomen door Morrison, White & Van Velsor (1987) in de studie *‘Breaking the Glass Ceiling: Can Women reach the Top of America?’* over de doorstroom van vrouwen naar topfuncties binnen het bedrijfsleven. Met deze term willen de auteurs een verklaring geven aan het beperkte aantal vrouwen in een leidinggevende positie, het gegeven dat ze minder snel hogerop geraken in de hiërarchie van een organisatie of bedrijf in vergelijking met de mannelijke collegae, alsook de strengere eisen waaraan ze onderworpen worden bij een promotie. Het glazen plafond verwijst met andere woorden naar een onzichtbare barrière die het doorgroeien van vrouwen naar een hoger kader in de weg staat. Morrison, White & Van Velsor (1987) halen daarnaast nog aan dat het niet zomaar een barrière is in de loopbaan van een individuele vrouw, maar dat het vrouwen als een groep raakt, doordat (bewust of onbewust) de verwachtingen of vereisten ten aanzien van vrouwen strenger zijn.

De studie heeft de aanzet gegeven voor diverse onderzoeken die dieper ingaan op de carrièrekansen en loopbaanontwikkeling van vrouwen binnen verschillende domeinen. Al vrij snel werd duidelijk dat vrouwen in verschillende soorten organisaties en op verschillende niveaus geconfronteerd worden met een glazen plafond. De mechanismen waarmee vrouwen binnen de zakenwereld geconfronteerd worden, vertonen veel gelijkenissen met de belemmeringen waarmee ambitieuze vrouwelijke politiefunctionarissen te maken krijgen.

Wanneer er gekeken wordt naar de bouwstenen van het glazen plafond, kunnen de vooroordelen die mannelijke collega's hebben ten aanzien van de leidinggevende capaciteiten van vrouwen als de hoofdoorzaak worden aangehaald (de Olde & Slinkman, 1999). Vrouwen worden bijvoorbeeld als te emotioneel of soft omschreven en hebben een geringe stressbestendigheid. Een ander vooroordeel is dat vrouwen sneller van job wisselen of de arbeidsmarkt zullen

verlaten. Vanuit dit oogpunt is iedere investering in een vrouwelijke werknemer een risico-investering (de Olde & Slinkman, 1999).

Andere bouwstenen die bijdragen aan het glazen plafond zijn het isolement van vrouwen en de uitsluiting uit informele vriendschappen, het gebrek aan geloof in de eigen capaciteiten en de zelfperceptie van vrouwen,... (Draulans, 2001). Bovendien zorgt een gebrek aan variëteit van vrouwelijke rolmodellen in de hogere rangen voor een groot obstakel bij jongere vrouwelijke officieren. Zonder de begeleiding kunnen politievrouwen moeilijk promotie maken en worden ze uitgesloten van informele netwerken die zo essentieel zijn in een politiecultuur. Het gebrek aan vrouwelijke rolmodellen kan daarenboven de gevoelens van isolatie binnen de politieorganisatie versterken (Rabe-Hemp, 2008).

Tot slot zouden ook nog mechanismen van zelfselectie en zelfuitsluiting plaatsvinden waardoor vrouwen de doorstroom naar een hoger echelon voor zichzelf onmogelijk maken (Draulans, 2001). Het zoeken naar een goede balans tussen werk en privé zorgt er namelijk voor dat vrouwen hun permanente beschikbaarheid voor het bedrijf in vraag gaan stellen. Een goede balans tussen werk en privéleven wordt al snel in verband gebracht met zorg voor de eigen kinderen. Niet onbelangrijk, en wat snel vergeten kan worden, is dat de zorg voor ouderen hier ook bij hoort. Zo kunnen leidinggevenden zonder kinderen de zorg van een hulpbehoevende oudere op zich nemen. Bijgevolg gaan ze zich van een promotie uitsluiten omdat deeltijds werken beter bij de vooropgestelde balans past.

Er kan besloten worden dat het glazen plafond is opgebouwd uit een complex van factoren, die elkaar wederzijds versterken en beïnvloeden (de Olde & Slinkman, 1999). Voor de volledigheid dient nog vermeld te worden dat het begrip “glazen plafond” niet enkel van toepassing is op vrouwen, maar ook op minderheidsgroepen.

2.2.2 Tokenisme

Een ander begrip dat onlosmakelijk verbonden is met de samenstelling van groepen is het tokenisme. Het begrip werd voor het eerst geïntroduceerd door Rosabeth Moss Kanter (1977) in haar studie *“Men and Women of the Corporation”* waarbij de leidinggevenden die in een minderheidspositie zaten benoemd werden als ‘tokens’ of mensen met een solo status. Vandaag is tokenisme uitgegroeid tot een begrip dat in verschillende studies aangehaald wordt als een verklaringsmodel voor stress, barrières en problemen die minderheidsgroepen ervaren bij het uitoefenen van hun functie (Draulans, 2001, Gidengil & Vengroff, 1997, Yoder, 1994).

Indien een groep voor 65% bestaat uit leden met gelijke persoonskenmerken, ontstaat er binnen de groep een dominante omgangsvorm waarnaar de minderheidsgroep dient te handelen

(Kanter, 1977). De standaarden en definities worden hierbij opgesteld door de meerderheidsgroep waardoor de leden van de minderheidsgroep gezien worden als symboolfiguren die instaan voor de representatie van de gehele minderheidsgroep. Bijgevolg worden de individuele persoonskenmerken van de minderheidsgroep veel minder opgemerkt. Dit resulteert in het gegeven dat leidinggevende vrouwen vaak te maken krijgen met stereotypingen en vooroordelen van mannelijke collegae (Draulans, 2001).

Wie binnen een organisatie of bedrijf als een token functioneert, botst bijgevolg op enkele karakteristieken, met name: visuele zichtbaarheid, contrast en assimilatie (Draulans, 2001). De karakteristiek van visuele zichtbaarheid, of zichtbaarheid, wijst op het principe dat een vrouw opvalt binnen een mannelijke organisatie. Daarbovenop brengt het ook een prestatiedruk met zich mee. De inzet van de vrouw, alsook de manier van participatie van de vrouw, wordt in de schijnwerpers gezet. De dominante (mannelijke) groep kijkt hierbij naar de token vanuit een sterke stereotypering, waarbij de kenmerken die aan de minderheidsgroep op zijn geheel worden toegeschreven ook toegeschreven en herkend worden in het handelen en functioneren van het ene (vrouwelijke) groepslid (Draulans, 2001). Samen met de stereotypering van de minderheidsgroep of het individu start een contrastwerking, de tweede karakteristiek. Hierbij wordt het eigen identiteitsbewustzijn van de dominante groep versterkt met de daarbij behorende toegeschreven karakteristieken en kenmerken. Dit brengt met zich mee dat de verschillen tussen de tokens en de minderheidsgroep sterk worden uitvergroot waardoor er een wij vs. zij gevoel komt te ontstaan. Hoe kleiner de minderheidsgroep is, hoe sterker de genderstereotypering en het isolement zijn. Het sociaal isolement dat vervolgens volgt uit deze solo status zorgt ervoor dat de tokens moeilijker aanvaard en vertrouwd worden door de andere leden van de (meerderheids)groep (Draulans, 2001). Tenslotte is de druk op de tokens tot assimilatie en confirmatie aan de waarden, normen en het verwachtingspatroon van de (mannelijke) meerderheid bijzonder groot. Tokenisme kan hierbij leiden tot uitsluiting uit groepsactiviteiten of informele netwerken (Draulans, 2001).

De theorie van Kanter verklaart met andere woorden de machtsverschillen binnen organisaties. Machtsverschillen die voornamelijk merkbaar zijn tussen de dominante groep en de tokens waardoor er specifieke stressoren voor de tokens gecreëerd worden. De tokens zijn daarnaast zichtbaarder en vallen meer op waardoor er een grote kans is dat ze geobserveerd, bekritiseerd en zelfs uitgesloten zullen worden. Draulans (2001) haalt nog aan dat tokenisme niet zomaar een gegeven is dat vanuit de meerderheidsgroep naar de minderheidsgroep wordt doorgespeeld.

Het is eerder een subtiel spel van wederzijdse interactie waarbij de inschikkelijkheid van de meerderheidsgroep als cruciaal element wordt gezien.

Tokenisme mag echter niet gezien worden als dé verklaring voor werkgerelateerde stress, of dé oorzaak van de barrières waarmee politievrouwen te maken krijgen tijdens de uitoefening van hun beroep. Bovendien is tokenisme meermaals bekritiseerd vanwege de nadruk die het legt op getalsverhoudingen binnen organisaties zonder rekening te houden met de (masculiene) machtsverhoudingen in de organisatiecultuur (Acker, 1990). In de analyse van Kanter nemen de mannelijke tokens dezelfde positie aan als de vrouwelijke tokens. Onderzoek van Ott (1985) toonde aan dat de positie van mannelijke tokens, bijvoorbeeld verpleegkundigen, veel gunstiger waren dan die van vrouwelijke tokens, bijvoorbeeld politievrouwen. Dit brengt met zich mee dat tokenisme vooral gebruikt kan worden indien er gesproken wordt over de positie van vrouwelijke tokens.

Wanneer de theorie van Kanter toegepast wordt op de positionele wereld kan aangenomen worden dat politievrouwen als tokens gezien kunnen worden. Meer specifiek kan de positie van Catherine De Bolle, voormalige Commissaris-Generaal van de Belgische Federale politie, als voorbeeld gebruikt worden. Doordat er weinig politievrouwen actief zijn in een hogere functie, krijgen ze extra aandacht en mediabelangstelling. De keerzijde van de toegenomen aandacht is, dat het falen van het individu gezien wordt als het falen van de gehele minderheidsgroep wat voor prestatiedruk zorgt.

2.3 Vrouwen binnen het Belgische politiestelsel

In 1910 trad A.S. Wells als eerste politievrouw toe tot de LAPD (*Los Angeles Police Department*). Haar takenpakket bestond uit het toezicht houden op openbare activiteiten, feesten, danszalen,... en daarnaast werd ze ingeschakeld bij de opsporing van vermiste vrouwen en kinderen. Niet iedereen is het echter eens dat A.S. Wells gezien kan worden als de eerste vrouwelijke politiefunctionaris. Andere bronnen zijn ervan overtuigd dat Mary Owens reeds in 1893 door het Chicago Police Department werd aangenomen.

In de meeste landen werden pas in het begin van de 20ste eeuw de eerste politievrouwen aangesteld. De intrede van vrouwen binnen het Belgische politiestelsel was pas later, desondanks vertoont de geschiedenis van de Belgische politievrouwen dezelfde kenmerken. Wat wel opmerkelijk is, is dat de intrede van de politievrouw in de verschillende diensten van de Belgische politie onderling sterk verschilt. Voor de politiehervorming van 2001 viel de Belgische politie uiteen in drie verschillende politiediensten; de Gemeentepolitie, de Rijkswacht en de Gerechtelijke Politie.

Hoewel de diensten elk een eigen beleid voerden wat betreft de aanwerving en selectie, zijn er twee belangrijke stromingen waar te nemen die zorgden voor een verhoogde toename van het aantal vrouwen. Een eerste fase omvat de instroom van vrouwen na de wet op de economische heroriëntering van 1978 waardoor een gelijke toegang tot het arbeidsproces voor zowel mannen als vrouwen mogelijk werd gemaakt. Een tweede belangrijk moment is de meer op vrouwen gerichte aanwervingscampagnes in de jaren 90.

In wat volgt wordt de intrede van vrouwelijke politiefunctionarissen in de Belgische politionele wereld per dienst kort besproken.

2.3.1 Voor de politiehervorming

2.3.1.1 De gemeentepolitie

De gemeentepolitie, die onder de verantwoordelijkheid van de Minister van Binnenlandse Zaken viel, was bevoegd voor het lokale territorium. De eerste vrouwen bij de gemeentepolitie deden in 1946 hun intrede bij de Antwerpse jeugdbrigade. Dit naar aanleiding van de noden in de jeugd- en sociale afdelingen. Voorheen werden sociale taken niet beschouwd als politietaken. Doordat deze taken nu uitgevoerd werden door politievrouwen, hadden de politiemannen nu meer tijd voor “het echte politiewerk”. Zo assisteerden de eerste vrouwelijke politiefunctionarissen de mannelijke collega’s in zedenzaken en zaken omtrent kindermishandeling. De vrouwen droegen geen uniform en waren niet in het bezit van een wapen, wat er samen met het takenpakket voor zorgt dat hun functie het best kan vergeleken worden met deze van maatschappelijke assistenten. In het politiekorps heerste de opvatting dat het dragen van een wapen als niet vrouwelijk kan worden beschouwd. Daarnaast voerden politievrouwen enkel “zachte” en preventieve taken uit waardoor het dragen van een wapen als overbodig werd beschouwd. Bijkomend kregen de vrouwen ook opdrachten die niet tot het officiële takenpakket behoorden zoals het voorrijden van bruidsparen, het vergezellen van de korpschef op een receptie. Met andere woorden, politievrouwen werden niet als “echte politieambtenaren” aanzien (Womenpol, 2011).

Sinds de jaren 70 komen politievrouwen steeds meer op voor gelijke rechten, verloning, promotiekansen en dezelfde algemene taken als mannen. De wet van de economische heroriëntering van 1978 stelde het dan ook mogelijk dat vrouwen dezelfde verloning en promotiekansen afdwingen. Kort na de Tweede Wereldoorlog was er wel al sprake van politieassistentes en hulpagentes, waarvan het werk sterk varieerde van gemeente tot gemeente. De politieassistenten hielden zich hoofdzakelijk bezig met sociaal werk en informatieve opdrachten voor justitie en administratieve overheid. Daartegenover werden de hulpagenten

overwegend ingezet bij verkeersopdrachten. Beide groepen functioneren niet volgens het statuut van een politieagent en hadden als gevolg nauwelijks promotiekansen. Wat wel opmerkelijk is, is dat beide groepen hoofdzakelijk uit vrouwen bestonden. In 1998 was nog steeds 76,10% van de politieassistenten en 55,72% van de hulpagenten vrouw (European Network of Policewomen, 1998)

Eind 2001, net voor de politiehervorming, waren er iets meer dan 10% vrouwen bij de gemeentepolitie actief.

2.3.1.2 De rijkswacht

De Rijkswacht was bevoegd voor het hele Belgische grondgebied en viel onder de verantwoordelijkheid van de Ministers van Binnenlandse Zaken en Justitie. Doordat de Rijkswacht voor geruime tijd een militaire organisatie was, viel het tot 1992 onder de verantwoordelijkheid van de Minister van Landsverdediging. De militaire invloeden hebben ongetwijfeld een rol gespeeld in de beperkte aanwezigheid van vrouwen binnen het Rijkswachtkorps (Womenpol, 2011). De eerste vrouwen deden in 1981 hun intrede bij de Rijkswacht. Het is niet geheel toevallig het jaar waarin de wet op de economische heroriëntatie van kracht ging. In alle openbare ambten waren vanaf dan immers dezelfde rechten en plichten voor mannen en vrouwen geldig. Voor de officieren moest er gewacht worden tot het begin van de jaren 90. Vrouwen stroomden slechts druppelsgewijs in (Womenpol, 2011).

De demilitarisering van de Rijkswacht zorgde voor een krachtig impuls om meer vrouwen tot het korps aan te trekken. De wet van 18 juli 1991¹, die de demilitarisering bekrachtigde, voorzag ook een objectief streefdoel om meer vrouwen aan te trekken. Tegen eind 1998 diende het totale personeelsbestand van het rijkswachtkorps te bestaan uit 4% vrouwen. Dit komt overeen met 600 vrouwelijke rijkswachters en 40 vrouwelijke officieren in absolute cijfers. Indien deze cijfers niet zouden worden gehaald, konden hun vrijstaande plaatsen, bij maximale invulling van het wettelijk effectief, niet ingenomen worden door mannelijke collega's.

Een gewijzigde visie op het politiewerk zorgde daarnaast ook voor een verandering. Sociale vaardigheden, communicatietalent en deskundigheid werden steeds belangrijker in plaats van fysieke kracht. Om het door Regering Dehaene I in 1992 vooropgestelde quotum te halen, werden enkele praktische maatregelen genomen. De fysieke proeven werden immers aanzien als een belangrijk struikelblok bij vrouwen, wat voor een groot deel te wijten is aan de

¹ Wet 18 juli 1991 tot regeling van het toezicht op politie- en inlichtingendiensten en op het Coördinatieorgaan voor de dreigingsanalyse, B.S. 26/07/1991.

verschillende lichaamsbouw. In het mannenbastion van de Rijkswacht werd in 1993 dan ook beslist om de selectieproeven aan te passen met het oog op de aanwerving van vrouwen te verhogen. Tegenstanders beweren echter dat dat kwaliteit van de rijkswacht daalde omdat de toelatingsnormen verlaagd werden. Voorstanders zijn dan weer van mening dat de organisatie eindelijk het profiel van de rijkswacht grondig in vraag durfde te stellen om de organisatie af te stemmen op de realisatie van haar (vernieuwde) missie. De “zware” fysieke proeven werden vervangen door een medicosportieve test die de potentiële fysieke conditie van de kandidaten meet. Daarnaast werd binnen de selectienormen de vereiste lichaamslengte verlaagd van 1.68m naar 1.63m. In 1999 werd de vereiste lichaamslengte verder teruggebracht tot 1.52m.

Niet enkel de selectieproeven werden gewijzigd, ook de beeldvorming werd bijgestuurd. Vanaf 1994 werd er een driejaarlijkse publiciteitscampagne gevoerd die vooral de waarden van de rijkswacht promootte en de aanwezigheid van vrouwen in de rijkswacht duidelijker naar voren bracht. Ondanks de gedane aanpassingen, werd het vooropgestelde quotum niet gehaald. Op 1 oktober 1998 waren er 20 vrouwelijke officieren, 21 kandidaat-officieren, 380 onderofficieren en 155 kandidaat-onderofficieren. Het rijkswachtkorps telde in totaal 576 vrouwen. Pas eind 1999 werd het vooropgezette aantal voor het eerst bereikt. Eind 2001 bestond het operationeel korps van de Rijkswacht uit ongeveer 6% vrouwen (Womenpol, 2011).

2.3.1.3 De gerechtelijke politie bij de parketten

De gerechtelijke politie bij de parketten hield zich hoofdzakelijk bezig met het onderzoeken van misdrijven en het verzamelen van bewijsmateriaal met het oog op latere rechtszaken. Zoals eerder reeds aangehaald waren vrouwen sinds de jaren '50 werkzaam op jeugd- en zedenzaken. Het korps jeugdpolitie opereerde toen nog onafhankelijk van de gerechtelijke politie. Pas met de inwerkingtreding van de wet van 1978 op de economische heroriëntering in 1981 kregen vrouwen de mogelijkheid om deel te nemen aan de examens voor agent-inspecteur. Het aandeel vrouwen binnen het Belgische politiestelsel nam hierdoor toe. Desondanks telde de gerechtelijke politie bij de parketten in 1996 slechts een aandeel van 4,29% vrouwen, in 2001 steeg dit cijfer tot 6% (Womenpol, 2011).

2.3.1.4 Morfologische gegevens

Tabel 1 Verhouding man-vrouw voor de politiehervorming

	Aantal mannen	Aantal vrouwen	% mannen	% vrouwen	Totaal
Gerechtelijke Politie bij de parketten	1117	64	94,58%	5,42%	1181
Rijkswacht	14738	537	96,48%	3,52%	15275
Gemeentepolitie	16806	2806	85,69%	14,31%	19612

*De cijfers omvatten de situatie op 31 december 2000 (Bloeyaert & Vermeire, 2002)

Wanneer de cijfergegevens met elkaar vergeleken worden, valt het onmiddellijk op dat de vroegere Gemeentepolitie met 14,31% het hoogste percentage vrouwen in dienst had. Bij de Rijkswacht lag dit aantal een stuk lager: nl. 3,52%. Bij de interpretatie van deze cijfers moeten echter sommige zaken in het achterhoofd gehouden worden. Bij de Gemeentepolitie worden ook de hulpagenten en politieassistenten meegeteld. In beide functies zijn vrouwen ruim in de meerderheid (respectievelijk 55,96% en 77,09%). Wanneer deze buiten beschouwing worden gelaten, bedraagt het percentage vrouwen bij de Gemeentepolitie nog 10,12%, wat nog steeds hoger is in vergelijking met de Rijkswacht. Een mogelijke verklaring voor het verschil kan teruggevonden worden bij de beeldvorming. De Rijkswacht werd voor een lange periode afgebeeld als een militaire macho-organisatie waarbij er voor vrouwen geen of weinig plaats was. Na de demilitarisering van de Rijkswacht was er een grote instroom van vrouwelijke rijkswachters waar te nemen. Bovendien maakten enkele wettelijke barrières het lange tijd onmogelijk om als vrouw toe te treden tot het korps. Hierdoor startte de inhaalbeweging van de Rijkswacht later dan deze van de Gemeentepolitie.

Van het totaal van 14,31% vrouwen, werkzaam bij de Politie, was 7,7% tewerkgesteld in het basiskader. Bij de Rijkswacht kan eenzelfde trend waargenomen worden: ook hier waren de meeste vrouwen werkzaam als onderofficier. Het feit dat geen enkele vrouw opgenomen werd in het hogere officierenkader heeft ook te maken met de late toetreding van vrouwen tot de Rijkswacht. Om promotie te maken is een aantal jaren dienst vereist, hetgeen met andere woorden pas na verloop van tijd bereikt kan worden. Bij de Gerechtelijke Politie bestond er

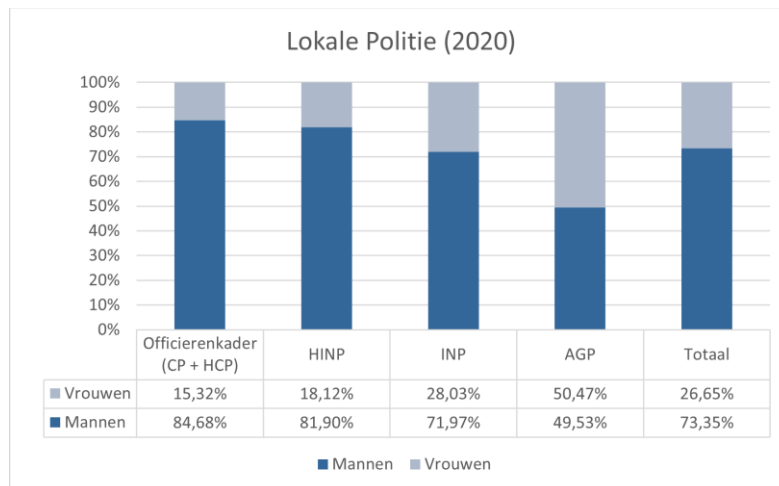
geen basiskader, hier was het merendeel van de vrouwen actief in het middenkader, op de lagere echelons.

2.3.2 Na de politiehervorming

Sinds de politiehervorming van 2001 is er heel wat veranderd aan de structuur van het Belgische politiebestedel. Zo wordt er niet langer meer gesproken van een Gemeentepolitie, Rijkswacht of Gerechtelijke Politie, maar van één geïntegreerde politie die gestructureerd is op twee niveaus. Op 1 januari 2011 werd er gestart met de Federale Politie, die bevoegd is voor de uitvoering van bovenlokale opdrachten. De Federale Politie verenigt de gerechtelijke politie bij de parketten en de vroegere rijkswacht (met uitzondering van de brigades). Vanaf 2002 was ook de Lokale Politie een feit. Deze verenigt de vroegere korpsen van de Gemeentepolitie en de brigades van de vroegere Rijkswacht. Binnen haar zone zorgt de Lokale Politie voor de basispolitiezorg (Vanthienen, 2005).

Om een beeld te kunnen scheppen van de huidige man -vrouwverhouding binnen de Belgische geïntegreerde politie werden onderstaande grafieken opgesteld. Het cijfermateriaal op zich heeft echter geen betekenis aangezien er het geen verklaring biedt voor een bepaalde vertegenwoordiging van vrouwen of mannen in bepaalde diensten en functies. Wel kan er objectief vastgesteld worden of er voor bepaalde functies sprake is van een geringe doorstroom voor vrouwen. Dit wordt de zogenaamde “gender bias” genoemd. Daarnaast dient vermeld te worden dat de cijfergegevens die gebruikt werden voor het opstellen van de grafieken dateren van verschillende data. De grafieken van de Lokale Politie schetst de situatie zoals deze was op 31/12/2020. De gegevens van de Federale Politie dateren echter van 31/12/2021. Er dient dus met enige voorzichtigheid omgesprongen te worden bij het maken van vergelijkingen.

2.3.2.1 Lokale politie

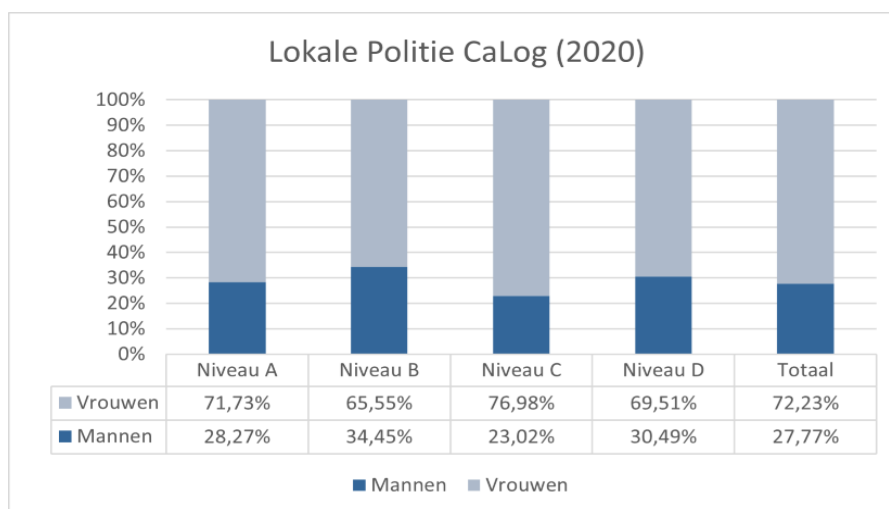


Figuur 1 Verhouding man-vrouw Lokale Politie (2020)

*De cijfers omvatten de situatie op 31 december 2020 (Lokale Politie, 2021)

Uit bovenstaande grafiek valt duidelijk op te merken dat wanneer er wordt gestegen in graad, het aandeel vrouwen daalt. Zo telde het officierenkader slechts 259 vrouwen in vergelijking met 1432 mannen. Wat duidelijk een ondervertegenwoordiging is van het aantal vrouwelijke politiefunctionarissen. Daarnaast blijken in bijna alle kaders de vrouwen tot de minderheidsgroep behoren. Behalve in het hulpkader zijn politievrouwen met de graad agent van de politie in de kleine meerderheid.

Algemeen kan er dus gesteld worden dat er steeds minder politievrouwen waar te nemen zijn naarmate het kader en de graad stijgt. In het hulpkader (graad: agent van politie) gaat het om ongeveer 51% politievrouwen, in het basiskader (graad: inspecteur) zijn dat er ongeveer 28%, in het middenkader (graad: hoofdinspecteur) zijn er weer minder vrouwen aanwezig met ongeveer 18% en in het officierskader (graad: commissaris of hoofdcommissaris) is het aandeel aan vrouwen het laagst; met name slechts 15%.

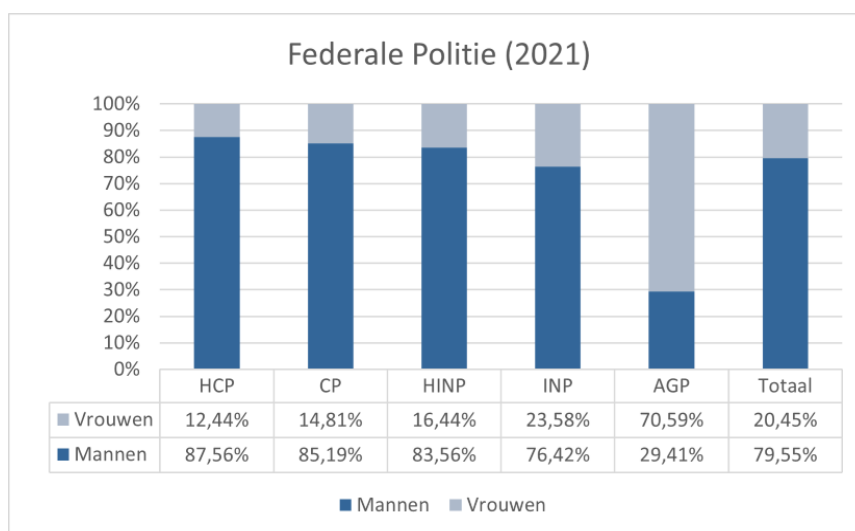


Figuur 2 Verhouding man-vrouw CaLog Lokale Politie (2020)

*De cijfers omvatten de situatie op 31 december 2020 (Lokale Politie, 2021)

Waarbij het aandeel aan vrouwen in het operationeel kader van de Lokale Politie nog duidelijk in de minderheid waren, kan het omgekeerde vastgesteld worden in het Logistiek en Administratief kader (CaLog). Op ieder niveau is er sprake van een duidelijke meerderheid aan vrouwen.

2.3.2.2 Federale politie



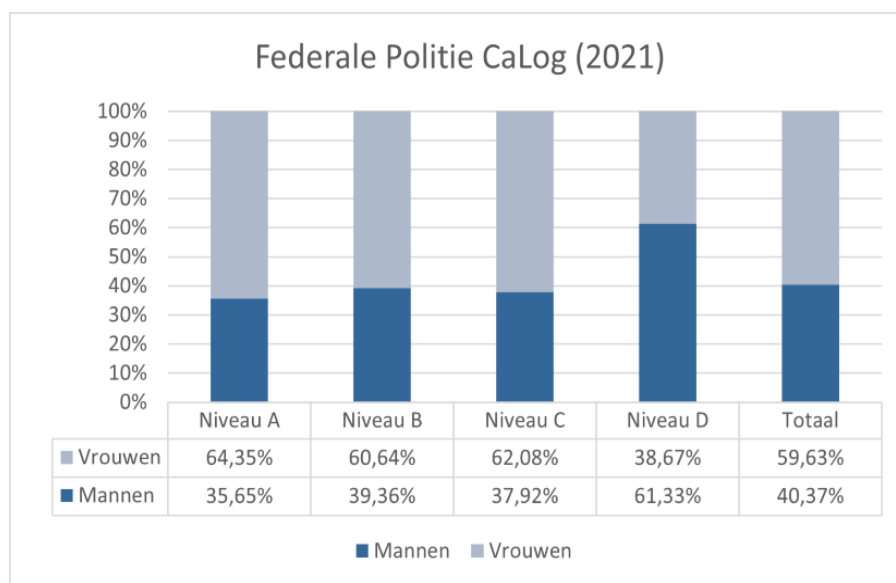
Figuur 3 Verhouding man-vrouw Federale Politie (2021)

*De cijfers omvatten de situatie van 31 december 2021 (Federale Politie, 2021).

Net zoals bij de Lokale Politie is er binnen het operationeel kader van de Federale Politie een neerwaartse trend waar te nemen van de vertegenwoordiging van het aantal vrouwelijke politiefunctionarissen naarmate de graad stijgt. Ondanks dat het aandeel vrouwen in het

hulpkader een sterke meerderheid kent, zijn er maar weinig vrouwen actief in de hogere graden en kaders. Vooral in het officierskader is er sprake van een sterke ondervertegenwoordiging. Zo zijn er slechts 24 vrouwelijke hoofdcommissarissen in tegenstelling tot 169 mannelijke. Ook het aandeel aan vrouwelijke commissarissen ligt beduidend lager, met name 144 vrouwelijke ten opzichte van 828 mannelijke.

Algemeen kan er dus opnieuw gesteld worden dat er steeds minder politievrouwen waar te nemen zijn naarmate het kader en de graad stijgt. In het hulpkader (graad: agent van politie) gaat het om ongeveer 71% politievrouwen, in het basiskader (graad: inspecteur) zijn dat er ongeveer 24%, in het middenkader (graad: hoofdinspecteur) zijn er weer minder vrouwen aanwezig met ongeveer 16% en in het officierskader zijn politievrouwen het slechtst vertegenwoordigd, waarvan 15% met de graad commissaris en 12% met de graad hoofdcommissaris.



Figuur 4 Verhouding man-vrouw CaLog Federale Politie (2021)

*De cijfers omvatten de situatie van 31 december 2021 (Federale Politie, 2021).

Net zoals bij het CaLog van de Lokale Politie zijn de vrouwelijke politiefunctionarissen in de meerderheid bij het CaLog van de Federale Politie. Op ieder niveau is er sprake van een duidelijke meerderheid aan vrouwelijke politiefunctionarissen.

2.4 Initiatieven voor toename aantal vrouwen

Het aantal vrouwen dat werkzaam is binnen de operationele eenheden van de politie ligt, zoals uit voorgaande bespreking naar voren komt, nog altijd beduidend lager in vergelijking met het aantal mannen. Ondanks dat er zowel op supranationaal, nationaal als lokaal niveau reeds, en nog steeds, verschillende initiatieven en maatregelen genomen zijn om het aandeel aan vrouwen te verhogen. In wat volgt worden diverse initiatieven en maatregelen van dichtbij bekeken en kort besproken.

2.4.1 Initiatieven voor de politiehervorming

Allereerst maakte de wet op de economische heroriëntering van 1978 het mogelijk dat vrouwen kunnen solliciteren bij de politie. De wet zorgt onder andere voor een gelijke behandeling bij arbeidsvoorwaarden, toegang tot het arbeidsproces, toegang tot een beroepsopleiding en promotiekansen. *“Titel v. Gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de toegang tot een zelfstandig beroep”*²

Als tweede overheidsinitiatief kan het gelijkekansenbeleid vermeld worden. De basis voor het gelijkekansenbeleid is terug te vinden in artikel 10 en 11 van de Gecoördineerde Grondwet;³ *“alle Belgen zijn gelijk voor de wet en de gelijkheid van vrouwen en mannen is gewaarborgd. Bovendien moet het genot van deze rechten en vrijheden zonder discriminatie verzekerd worden”*

Ook werden er in de jaren '90 verschillende hervormingen doorgevoerd met als voornaamste doelstelling de emancipatie van de vrouw te versterken. Het Octopusakkoord van 1998 vermeldt bijvoorbeeld dat de samenstelling van de politiekorpsen naar verhouding mannen - vrouwen een weerspiegeling van de maatschappij dient te zijn.

2.4.2 Initiatieven van de geïntegreerde politie

Sinds de politiehervorming staat de Dienst Rekrutering en Selectie (DPRS) van de Federale Politie in voor de rekrutering en selectie. Omdat de politie geïntegreerd is op twee niveaus, is DPRS bevoegd voor zowel de Lokale als Federale Politie. In 2002 werd er een beleidsplan inzake rekrutering opgesteld waarbij er gestreefd werd naar 30% à 35% vrouwelijke kandidaturen (Duhaut, 2002). Daarnaast kreeg de Cel Gelijke Kansen ook de taak toegewezen een actieplan betreffende gelijkheid voor man - vrouw uit te werken voor de Federale Politie.

² Wet 4 augustus 1978 tot economische heroriëntering, B.S. 17/08/1978

³ Gecoördineerde grondwet van 17 februari 1994, B.S. 14/02/1994.

In het actieplan staan diverse sociale maatregelen opgelijst die niet alleen als “vrouwvriendelijk” maar eerder als gezinsvriendelijk omschreven kunnen worden. Voorbeelden hiervan zijn het ouderschapsverlof, verlof om dwingende redenen van familiaal belang, loopbaanonderbreking, vierdagenweek,.. (Duhaut, 2002)

Op 8 november 2013 ondertekende Catherine De Bolle, samen met enkele korpschefs van de lokale politie het eerste ‘Charter van gelijkheid tussen mannen en vrouwen, gelijke kansen en diversiteit’. Het charter vloeide voort uit de Omzendbrief⁴ van 19 juli 2013 ter bevordering van de gelijke kansen van mannen en vrouwen binnen de politiediensten. Daarnaast is de ondertekening van het charter één van de acties van de Task Force Gender van de geïntegreerde politie. Deze Task Force werd in het voorjaar van 2012 opgericht door Joëlle Milquet (minister van Binnenlandse Zaken en Gelijke Kansen). Task Force Gender kreeg de opdracht om maatregelen te formuleren op drie domeinen: (1) de ondersteuning van het loopbaanparcours van vrouwen in het algemeen en van high potentials in het bijzonder; (2) de verzoening tussen de carrière en het privéleven; (3) de implementatie van gendermainstreaming en genderbudgeting. De omzendbrief van 19 juli 2013⁵ voorziet onder meer in de ontwikkeling van twee charters. Een charter voor het managementniveau binnen de politie, en een charter voor alle individuele personeelsleden (Depla, 2013).

In 2021 onderging de rekruterings- en selectieprocedure een transformatie waarbij de zones van de Lokale Politie en de entiteiten van de Federale Politie meer inspraak en verantwoordelijkheid kregen (Federale Politie, 2021). Vanaf 14 september 2021 staan de zones immers zelf mee in voor de rekrutering en selectie. Door middel van mediacampagnes, jobdagen en via nieuwe partnerschappen zetten de zones zichzelf zo veel mogelijk in de kijker om nieuwe kandidaten te overtuigen. Doordat de verschillende zones zelf op zoek gaan naar nieuwe kandidaten, kan er meer ingezet worden op onder andere diversiteit. De voorafgaande algemene selectieproeven zoals de kennis- en persoonlijkheidstest zijn wel nog altijd in handen van DPRS (Federale Politie, 2021).

2.4.3 ENP

Tijdens de Internationale Conferentie voor Politievrouwen in 1989 werd het “European Network for Policewomen” (ENP) opgericht. Het doel van de initiatiefnemers was om via een informeel en professioneel netwerk de positie van vrouwen in de Europese politiediensten te

⁴ Ministeriële omzendbrief GPI 74 van 19 juli 2013 - De bevordering van de gelijke kansen van mannen en vrouwen binnen de politiediensten, *B.S.* 29/08/2013

⁵ *ibid.*

verbeteren en de aandacht voor gelijke kansen bij de politiediensten te vergroten (European Network of Policewomen, z.d.). Dit willen ze bereiken door middel van het uitwisselen van ervaringen en informatie, het leggen van contacten, het stimuleren van landelijke netwerken en onderzoek en het organiseren van conferenties en seminars (Vanthienen, 2005).

2.4.4 Vereniging Belgische politievrouwen en Womenpol

Naar aanleiding van de derde ENP-conferentie, *Police=Wo/Men=Quality=Service*, werd in mei 1994 een Belgisch organisatiecomité samengesteld dat bestaat uit vrouwen van uit de Gemeentepolitie, de Rijkswacht en de Gerechtelijke politie. De Vereniging voor Belgische Politievrouwen (VBP) was een feit (Womenpol, 2023). Net als bij de ENP was de doelstelling van de VBP het versterken van de positie van politievrouwen. Echter niet op Europees maar op Belgisch niveau. Zo werd er onder andere aandacht besteed aan de verhoging van het aantal politievrouwen, het mogelijk maken van een vlottere integratie van de politievrouwen in de verschillende diensten en het verhogen van de aandacht voor gelijke rechten en kansen bij de politie. De sleutelbegrippen die hierbij gehanteerd werden zijn; coördineren, stimuleren en adviseren. Initieel lag de klemtoon van het VBP op het afdwingen van bepaalde rechten zoals eigen kleedkamers of apart sanitair. Niet veel later verschoof de focus naar het uitbouwen van een informeel netwerk dat gericht is op informatie-uitwisseling en wederzijdse ondersteuning (Vanthienen, 2005).

De VBP wil met andere woorden de geïsoleerde minderheidsgroep van politievrouwen de kans bieden met elkaar in contact te komen en hen met raad bij te staan. De coördinerende en informatieve functie van de vereniging beoogt hiermee een grotere aanwezigheid van politievrouwen, een vlottere integratie en gelijke rechten en kansen voor vrouwen tijdens hun loopbaan. Als politievrouwen via deze weg kennis en ervaringen kunnen uitwisselen, stijgt de kans op realisering van deze doelen.

3 EEN SCOPING REVIEW

Voor deze masterproef wordt de scoping review gekozen als onderzoeksmethode om meer inzicht te verkrijgen in de uitdagingen, barrières en obstakels waarmee vrouwelijke politiefunctionarissen worden geconfronteerd. Bijkomend wordt er onderzocht in welke mate deze een invloed hebben op de carrièreontwikkeling en meer specifiek de doorstroom naar een hoger kader. Door de onderzoeksvraag ruim te formuleren en naar informatie te zoeken aan de hand van een scoping review wordt er op efficiënte wijze een groot aantal bronnen gescreend op bruikbare informatie. Dit brengt met zich mee dat er op onderbouwde wijze relevante conclusies getrokken kunnen worden op basis van de verworven informatie.

De scoping review is een onderzoeksmethode die vaak gehanteerd wordt om kennis omtrent een bepaald onderwerp te verwerven waarbij er gebruik wordt gemaakt van de ruimere literatuur (Daudt, Mossel & Scott, 2013). Daarnaast heeft het tot doel wetenschappelijk en theoretisch bewijs te identificeren door het in kaart brengen van de beschikbare literatuur (Munn et al, 2018). Dit brengt met zich mee dat het een zeer bruikbare werkwijze is om ruimere en beschrijvende vragen te beantwoorden.

3.1 Methodologie

De scoping review wordt uitgevoerd met behulp van de mixed-methods review methode van Feys, Verhage en Stevens (2021), die gebaseerd is op het methodologische kader van Arksey en O'Malley (2005) en Verhage en Boels (2015). De acht stappen die hiervoor worden gevolgd, worden in de volgende hoofdstukken zo nauwkeurig mogelijk beschreven om de replicerbaarheid en validiteit van de scoping review te waarborgen (Hardyns, 2019).

3.1.1 Onderzoekskader

In een eerste stap van de scoping review wordt het onderzoekskader vastgelegd. Het onderzoekskader valt uiteen in vier belangrijke onderdelen; het onderzoeksonderwerp, de onderzoeksvra(a)g(en), het tijds kader en de context (Feys, Verhage, Stevens, 2021). De hoofddoelstelling van deze review is het verkrijgen van een overzicht van de bestaande literatuur en studies aangaande de gender bias binnen de politionele wereld. Hierbij wordt de nadruk gelegd op de beperkte vertegenwoordiging van politievrouwen in hogere kaders. Het centrale onderzoeksonderwerp dat hieruit bijgevolg kan worden afgeleid is ‘de gender bias binnen de politie’ en wordt verder uitgediept aan de hand van volgende concrete onderzoeksvraag ‘wat leert de bestaande literatuur ons over de uitdagingen en obstakels waarmee vrouwelijke politiefunctionarissen geconfronteerd worden?’.

Het tijds kader dat hiervoor wordt gebruikt wordt vastgelegd op de periode 1975 - 2023. De keuze voor dit tijds kader berust op het gegeven dat vanaf 1975 meer vrouwen werden aangenomen binnen de politionele wereld. Bovendien werd het integratieproces van vrouwen binnen de politie in de jaren 70 van de 20^{ste} eeuw bekrachtigd door het wegvallen van de laatste wettelijke barrières (zie *supra*).

Tot slot verwijst de context naar de specifieke keuzes omtrent de afbakening van het onderzoek. Binnen de scoping review werd de keuze gemaakt om enkel informatiebronnen te weerhouden die rechtstreeks of onrechtstreeks uitdagingen en obstakels aanhalen die zorgen voor barrières aangaande de gender bias binnen de politionele wereld.

3.1.2 Zoekstrategie en zoektermen

Het vastleggen van het zoekproces gebeurt in diverse stappen. Zo wordt in een eerste stap de sleutelwoorden bepaald. Deze worden in een tweede stap met elkaar gecombineerd om tot de eigenlijke zoektermen (*search string*) te komen. Om het zoekproces zo efficiënt en effectief mogelijk te laten verlopen wordt er gebruik gemaakt van Booleaanse operatoren. Dit betekent dat woorden zoals ‘AND’, ‘OR’ en ‘NOT’ als een operator gebruikt worden om een zoekmachine specifiek naar woordcombinaties te laten zoeken of bepaalde combinaties uit te sluiten (Fox & Sharat, 1986). De *search strings* hebben tot doel zoveel mogelijk bronnen te genereren die relevant kunnen zijn voor de opgestelde onderzoeksvraag.

3.1.3 Zoekmachines

De plaats die gebruikt wordt om naar het bronnenmateriaal te zoeken, speelt een cruciale rol bij het verkrijgen van de informatie. Om deze te optimaliseren, werd er vooraf een selectie gemaakt van databanken, tijdschriften en zoekmachines waarin de *search string* werd ingegeven. Web of Science, Scopus, ProQuest en HeinOnline werden binnen deze scoping review geselecteerd als zoekplaatsen.

Allereerst viel de keuze op Web of Science omdat het een multidisciplinaire online citatiedatabank is die meer dan duizenden tijdschriften en boeken bevat. Daarnaast laat Web of Science toe om op ‘topic’ te zoeken waardoor de zoektermen enkel gezocht worden in de titel, het *abstract* en de kernwoorden. Ten tweede werd ook Scopus geselecteerd. Scopus is eveneens een multidisciplinaire online citatiedatabank maar hierbij ligt de focus meer op wetenschappelijke bijdragen en minder op editoriaalen. Bij Scopus kan er, net zoals bij Web of Science, de keuze worden gemaakt om te zoeken binnen het *abstract*, de titel en de kernwoorden. De databank ProQuest omvat een verzameling van diverse databanken die

toegang verlenen tot duizenden wetenschappelijke publicaties en laat toe om de zoektermen enkel te zoeken binnen het *abstract*. Als laatste databank, werd HeinOnline toegevoegd aan het zoekproces. In tegenstelling tot voorgaande databanken wordt bij HeinOnline de volledige tekst doorzocht op de ingegeven zoektermen. Daarnaast werden, naast de databanken, nog enkele Engels- en Nederlandstalige tijdschriften opgenomen in de review: *Policing & Society*, *Cahiers Politiestudies* en *Panopticon*.

3.1.4 Inclusie- en exclusiecriteria

Na de bepaling van de zoektermen en de zoekmachines, worden de criteria geselecteerd waaraan de bronnen dienen te voldoen om opgenomen te worden in de review. Deze criteria worden de inclusie- en exclusiecriteria genoemd (Feys, Verhage & Stevens, 2021). De inclusiecriteria bevatten kenmerken die een bepaalde studie dient te bevatten om in aanmerking te komen voor de scoping review. De exclusiecriteria zijn de kenmerken die bepalen dat een bepaalde studie niet opgenomen wordt. Het hanteren van dergelijke criteria stelt de onderzoeker in staat om de reikwijdte en de validiteit van de scoping review te bepalen (Meline, 2006).

Voor dit onderzoek worden slechts twee inclusiecriteria bepaald die betrekking hebben tot de vorm van de bron. De bron dient gepubliceerd te zijn binnen de periode 1975-2023. De keuze voor deze periode werd al eerder gemotiveerd in het gedeelte met betrekking tot het onderzoekskader. Als tweede inclusiecriteria werd een taalcriterium toegevoegd, zo dient de bron Nederlands- of Engelstalig te zijn. Dit omwille van de persoonlijke taalvaardigheid en het gegeven dat bronnen die van toepassing zijn op België, Nederland, Australië, Engeland en de Verenigde Staten de voorkeur genieten. Verder bepaalt het soort bron niet of het opgenomen wordt binnen de review. Zo worden zowel louter theoretische bronnen als kwantitatief, kwalitatief en mixed-methods empirisch onderzoek opgenomen.

Inhoudelijk wordt er gekeken of de bronnen gaan over vrouwelijke politiefunctionarissen, (ervaringen met) gender bias en *gender and policing*. Daarnaast dient het mogelijk te zijn de volledige bron te raadplegen. De full-text moet met andere woorden beschikbaar zijn. Tenslotte wordt als exclusie criterium die bronnen weerhouden waarbij het hoofdthema verschilt van vrouwelijke politiefunctionarissen, gender bias en *gender and policing*.

3.1.5 Piloting van het protocol

De piloting van het protocol kan het best omschreven worden als die fase waarbij het protocol op kleine schaal getest wordt met het oog op bijsturing en optimalisering. Door de *search string* eerst uitvoerig te testen in Google Scholar verwerft de onderzoeker meer inzicht in de gehanteerde kernwoorden, inclusiecriteria en zoekmachines die wenselijk zijn om tot een optimaal resultaat te komen. Daarenboven zorgt de testing in Google Scholar ook voor meer inzicht in welke literatuur er gevonden kan worden.

Na een eerste testing met Google Scholar, werden enkele zaken gewijzigd aan het onderzoeksprotocol. Het reeds hierboven beschreven onderzoekskader, zoektermen, zoekmachines en de inclusie- en exclusiecriteria zijn het resultaat van de optimalisatie. Om de werkwijze op een zo transparant mogelijke manier weer te geven, worden de doorgevoerde wijzigingen kort beschreven.

Als eerste werd de *search string* aangepast. Vooreerst werd *policewom** AND *gender* AND (*police* OR “*law enforcement*”) AND (*strategy* OR *implement** OR *approach* OR *regulation* OR *policy*) als zoekterm gehanteerd. Het aantal hits dat hieruit voortkwam, lag echter te hoog om binnen het tijdsbestek van deze masterproef uit te voeren. Daarom werd er, na overleg met de promotor, gekozen om de zoektermen die zich toespitsen op beleid te elimineren en de focus te verleggen naar kenmerken die in verband staan met de organisatiecultuur. Zoektermen zoals “*glazen plafond*”, “*tokenisme*”, “*quota*” en “*sticky floor*” werden toegevoegd. Dit resulteerde in de uiteindelijke *search string* *policewom** AND *gender* AND (*police* OR “*law enforcement*”) AND (“*glass ceiling*” OR “*sticky floor*” OR *token** OR *quota*). Het aantal hits in Google Scholar lag beduidend lager en meer haalbaar om door te nemen binnen het tijdsbestek dat voorzien is voor het uitvoeren en schrijven van de masterproef.

Daarnaast werden ook een aantal zoekmachines geëlimineerd en toegevoegd. Op basis van de piloting kwam naar voren dat HeinOnline veel bronnen opleverde vanuit een meer feministische criminologische invalshoek. Aangezien het onderwerp van deze masterproef een feministische invalshoek heeft, kan dit interessante informatie opleveren. Ten slotte werd ervoor gekozen om de databank Google Scholar niet op te nemen en louter te gebruiken als piloting voor het protocol. De voornamelijkste reden hiervoor is dat één van de criteria is dat de full-text

aanwezig is. Na een korte testing bleek echter dat de full-text in veel gevallen niet gratis raadpleegbaar is via Google Scholar.

3.1.6 Doorzoeken en beoordelen

De volgende stap van het theoretisch kader van Feys, Verhage en Stevens (2021) omvat het selecteren van de relevante publicaties. Door middel van het toetsen van de *abstracts* aan de vooropgestelde inclusie- en exclusiecriteria worden relevante publicaties geselecteerd en uiteindelijk verder onderzocht in de eigenlijke analyse. Feys, Verhage en Stevens (2021) raden aan om het doorzoeken op te splitsen in vier verschillende stappen en deze uit te voeren in Microsoft Excel. Om het proces overzichtelijk te maken werd iedere stap in een afzonderlijk tabblad uitgevoerd. Door elke genomen stap nauwkeurig te beschrijven en uit te voeren, wordt de replicerbaarheid en bijgevolg de geldigheid en kwaliteit van het onderzoek verhoogd (Feys, Verhage & Stevens, 2021).

3.1.6.1 Onderzoeksproces

De eerste stap, en tevens het eerste tabblad, geeft het aantal gevonden en weerhouden publicaties weer per zoekmachine en per *search string*. Hierbij werd eveneens de datum van de opzoeking genoteerd. Uitsluitend onderzoeken die op basis van titel relevant lijken voor dit onderzoek, werden weerhouden. Op deze wijze werd een eerste overzicht gecreëerd van het aantal publicaties (Feys, Verhage & Stevens, 2021).

De online databank Web of Science genereerde in totaal 11 hits op waarvan 6 publicaties weerhouden werden op grond van de titel. Scopus leverde 5 hits op waarvan 3 publicaties werden weerhouden. Het zoekproces binnen ProQuest registreerde 7 hits waarvan 2 hits bruikbaar lijken. HeinOnline genereerde 282 hits, waarvan 45 hits weerhouden werden. Het Engelstalige tijdschrift *Policing & Society* leverde 5 hits op, waarvan 2 publicaties opgenomen worden. De Nederlandstalige tijdschriften *Cahiers Politiestudies* en *Panopticon* leverden respectievelijk 1 en 3 hits op waarbij slechts 1 publicatie van *Panopticon* opgenomen werd in de *longlist*.

3.1.6.2 *Longlist*

Een overzicht van de geselecteerde bronnen is terug te vinden in de *longlist*. De publicaties die hierin opgelijst zijn, zijn geselecteerd op basis van de titel. Om een overzicht te kunnen houden over alle verzamelde bronnen, werden deze gesorteerd per zoekmachine en per *search string*. Daarnaast werd er bijkomende informatie zoals de titel van de bron, het publicatiejaar en het type bron opgelijst.

3.1.6.3 *Longlist bis*

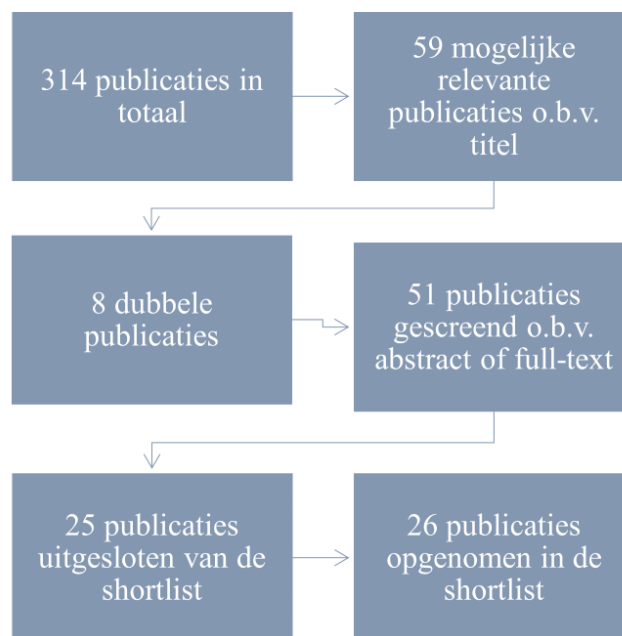
De *longlist bis*, de derde stap van het onderzoeksproces, is het meest arbeidsintensief en tijdrovend. Binnen deze stap werden de duplicaatbronnen verwijderd en een beoordeling van elke bron gemaakt. De verschillende bronnen werden getoetst aan diverse criteria waarbij in eerste instantie de kernwoorden, het thema en de onderzoeksmethode van naderbij bekeken werden. Vervolgens werd er gekeken naar de beschikbaarheid, taal en de geografische ontstaansgrond van de publicatie. Artikels die niet volledig toegankelijk zijn op basis van de aangeboden licenties via Universiteit Gent, werden niet weerhouden. Ten slotte werd er op basis van de inclusie- en exclusiecriteria en het doornemen van het *abstract* van de verschillende bronnen, beslist of de bron al dan niet werd opgenomen in de *shortlist*.

Na het verwijderen van de duplicaten, blijven er nog 51 van de 59 bronnen over uit de *longlist*. Na de toetsing bleven er nog slechts 26 bronnen over die opgenomen worden in de *shortlist*.

3.1.6.4 Shortlist

De vierde, en laatste stap, van het onderzoeksproces is de *shortlist*. De *shortlist* omvat het eindresultaat van de voorgaande stappen en is dus een bronnenlijst die bruikbaar is voor een meer diepgaande analyse. Met het oog op de verdere verwerking en het gebruik van deze bronnen werd de bronvermelding in deze stap reeds toegevoegd. De bronvermelding gebeurde aan de hand van de APA-referentiestijl.

Een schematische voorstelling van het volledige zoekproces wordt hieronder weergegeven (figuur 5).



Figuur 5 Flowdiagram resultaten scoping review

3.1.7 Analyse van het materiaal

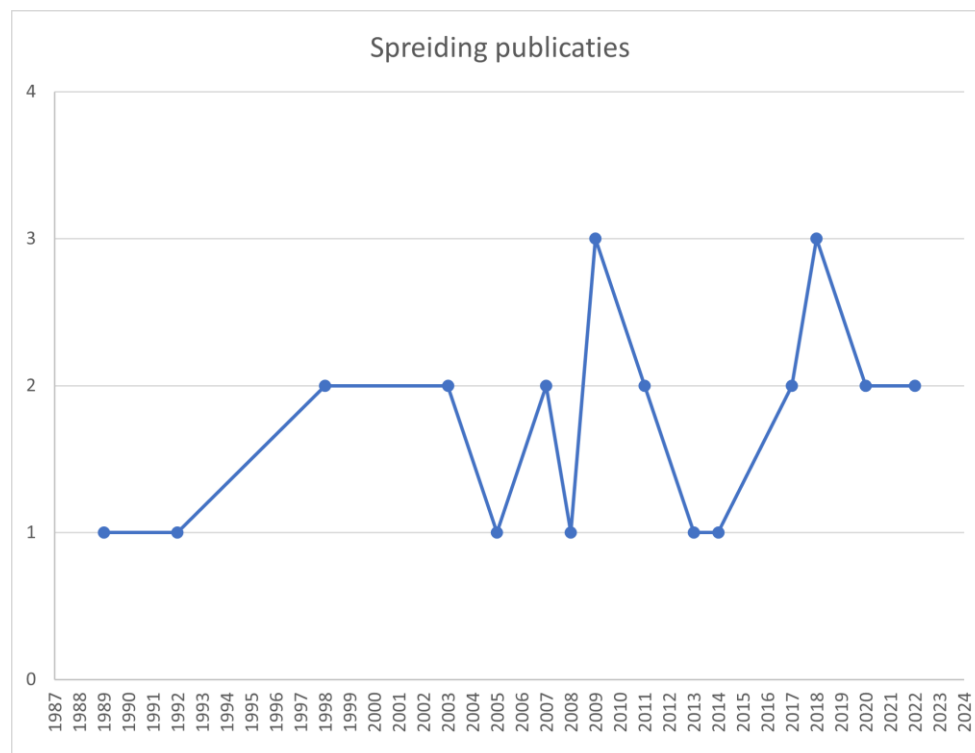
Na het opstellen van de *shortlist* worden de gevonden bronnen geanalyseerd op zowel vormelijk als inhoudelijk niveau (Arksey & O'Malley, 2005).

Voor de vormelijke analyse wordt er in eerste instantie gekeken naar de ontstaansgrond van de diverse bronnen. Van de 26 gevonden bronnen, hebben er 19 een Amerikaanse oorsprong (17 VS, 1 Canada en 1 Bermuda), zijn 2 publicaties afkomstig uit Australië en kennen de overige 5 artikels een Europese oorsprong. De 5 publicaties uit Europa zijn alle 5 afkomstig uit het Verenigd Koninkrijk. Dit sterkt de eerder gevormde conclusie dat onderzoek naar, en over, de

politie(cultuur) hoofdzakelijk Angelsaksisch is en in mindere mate Continentaal. Dit brengt onrechtstreeks met zich mee dat de literatuur op de *shortlist* afgestemd is op het Amerikaanse politionele landschap. Er dient dus met enige voorzichtigheid omgegaan te worden met conclusies en beleidsimplicaties aangezien deze binnen een Amerikaanse context passen.

Naast de ontstaansgrond van de artikelen worden ook de gebruikte onderzoeksmethoden van naderbij bekeken. Van de 26 weerhouden bronnen zijn er slechts 2 artikelen theoretisch onderbouwd en 24 empirisch. Hierbij zijn er 10 publicaties kwalitatief van aard, 10 publicaties kwantitatief en werd er 4 keer gebruik gemaakt van een mixed-methods onderzoek. De gebruikte onderzoeksmethoden en het soort onderzoek hebben geen implicaties voor deze masterproef aangezien binnen deze scoping review de beschikbare literatuur in kaart wordt gebracht die betrekking heeft tot de barrières waarmee politievrouwen geconfronteerd worden. Op welke manier de informatie tot stand is gekomen, is hierbij minder relevant.

Als laatste onderdeel van de vormelijke analyse, worden de publicatiedata van de diverse publicaties van dichterbij bekeken (figuur 6). Hieruit valt te besluiten dat ondanks het brede tijds kader dat er gehanteerd werd, de meeste publicaties dateren van na 1998. Enkele uitschieters waarbij 3 publicaties opgenomen werden in de *shortlist*, zijn van 2009 en 2018.



Figuur 6 Overzicht spreiding publicaties shortlist

Binnen deze scoping review werd er ook een centrale onderzoeksvraag opgesteld die als volgt luidde: *'wat leert de bestaande literatuur ons over de uitdagingen en obstakels waarmee vrouwelijke politiefunctionarissen geconfronteerd worden?'*. Om hierop een antwoord te kunnen formuleren, wordt er naast de vormelijke analyse ook een thematische analyse uitgevoerd waarbij verschillende uitdagingen en obstakels worden geïdentificeerd. Een overzicht van de thema's die in de verschillende publicaties geïdentificeerd werden, is terug te vinden in bijlage 1.

Een obstakel dat in 20 van de 26 publicaties naar voren komt, is dat vrouwelijke politiefunctionarissen te maken krijgen met vooroordelen en genderstereotypering door mannelijke collega's en/of leidinggevendenden (Archbold & Hassell, 2009; Archbold & Schulz, 2008; Archbold, Hassell & Stichman, 2009; Coffey, Brown & Savage, 1992; King, 2005; Kingshott, 2013; Marsh, 2018; Morabito & Shelley, 2018; Rabe-Hemp, 2007; Rabe-Hemp, 2009; Rossler, Rabe-Hemp & Scheer, 2020; Schulz 2003; Seklecki & Paynich, 2007; Shelley, Morabito & Tobin-Gurley, 2011; Shjarback & Todak, 2018; Silvestri & Tong, 2022; Wertsch, 1998; Whetstone & Wilson, 1998; Yu, 2014; Yu, 2017). De oorsprong van deze genderstereotypering is terug te brengen naar het traditionele beeld van de *crimefighter*. De *crimefighter* stelt een mannelijke misdaadbestrijder voor die instaat voor wetshandhaving en de arrestatie van overtreeders. Hierbij wordt de nadruk gelegd op het machogedrag en de *cult of masculinity*. Het beroep van politieagent wordt door sociale constructie als mannelijk gezien en daarbij geassocieerd met agressief gedrag, fysieke kracht en eenzaamheid. Daarbovenop wordt de hegemonische mannelijkheid in stand gehouden door kenmerken zoals autoriteit, heteroseksisme, het vermogen om geweld te tonen en de ondergeschiktheid van vrouwen (Archbold & Schulz, 2008). In werkelijkheid is de politionele wereld echter meer dan enkele misdaadbestrijding en zorgde de invoering van het COP-model voor een andere invalshoek. Desondanks stellen Shelley, Morabito & Tobin-Gurley (2011) dat de traditionele mannelijke eigenschappen zoals prestige, status, macht, een harde agressieve aanpak en reputatie gewaardeerd worden binnen een korps, terwijl vrouwelijke eigenschappen zoals collectivisme, belang van werk-privébalans, zachte aanpak en communicatie eerder gedevalueerd worden. Rabe-Hemp (2009) beargumenteert dat het hebben van vaardigheden die eerder als vrouwelijk gezien worden -probleemoplossend denken en communicatieve skills- net een meerwaarde zijn binnen *community oriented policing*.

Het klassieke denkbeeld brengt ook met zich mee dat vrouwen taken toebedeeld krijgen die minder belangrijk zijn en daarnaast minder verantwoordelijkheid krijgen. Op deze manier

worden ze echter weerhouden van ontwikkelingsmogelijkheden en het verwerven van cruciale vaardigheden om een positie hogerop te kunnen klimmen. Archbold & Hassell (2009), Archbold & Schulz (2008), King (2005), Morabito & Shelley (2018), Rabe-Hemp (2009), Schulz (2003), Seklecki & Paynich (2007), Silvestri & Tong (2022) en Strohshine & Brandi (2011) wijzen in hun studies op de beperkte mogelijkheden die vrouwelijke politiefunctionarissen krijgen om te promoveren. Indien een vrouw toch doorstroomt naar een leidinggevende functie heeft deze echter een dubbele rol te vervullen (Shjarback & Todak, 2018). Enerzijds wordt er verwacht zich ambitieus en competitief te gedragen (mannelijke eigenschappen), terwijl er anderzijds ook veel waarde wordt gehecht aan het coöperatief opstellen en aardig zijn (vrouwelijke eigenschappen). Het vinden van een passend evenwicht tussen de eisen van collega's en de werkomgeving is bijgevolg niet evident.

Niet enkel het vinden van een evenwicht tussen de eisen van de collega's en de werkomgeving vormt een barrière, ook het vinden van een balans tussen werk en privé wordt in 15 van de 26 publicaties als een obstakel omschreven die de doorstroom bemoeilijkt. Het vinden van een evenwicht tussen job en gezin is vaak een taak die aan de vrouw wordt toegewezen (Archbold & Hassell, 2009; Archbold & Schulz, 2008; Archbold, Hassell & Stichman, 2009; Drew & Saunders, 2020; King, 2005; Marsh, 2018; Morabito & Shelley, 2018; Rabe-Hemp, 2009; Rossler, Rabe-Hemp & Scheer, 2020; Schulz 2003; Seklecki & Paynich, 2007; Shelley, Morabito & Tobin-Gurley, 2011; Shjarback & Todak, 2018; Yu, 2014; Yu, 2017). Shelley, Morabito & Tobin-Gurley (2011) wijzen op het gegeven dat sommige vrouwelijke politiefunctionarissen promotiekansen niet aannemen om conflicten met het gezinsleven te vermijden. Daarnaast worden vrouwen voor de moeilijke beslissing gesteld om af te zien van hun kinderwens om promotie te maken of om hun carrière op te geven om een gezin te stichten. Ook gaan vrouwen vaker deeltijds werken met het oog op zorgverantwoordelijkheden. Dit heeft als gevolg dat ze sneller hogere functies gaan vermijden, zeker in organisaties waar er een mannelijke cultuur heerst (Archbold, Hassell & Stichman, 2009; Drew & Saunders, 2020). Bovendien vermelden 9 publicaties dat de politionele wereld te weinig mogelijkheden heeft om deeltijds te gaan werken, ouderschapsverlof op te nemen of voorziet in kinderopvang (Archbold & Schulz, 2008; King, 2005; Marsh, 2018; Rossler, Rabe-Hemp & Scheer, 2020; Schulz, 2003; Seklecki & Paynich, 2007; Shelley, Morabito & Tobin-Gurley, 2011; Shjarback & Todak, 2018; Yu, 2017).

Doordat de politievrouwen te maken krijgen met discriminatie en intimidatie, is het niet evident om zich aan te passen aan hun rol als politieagent. De studie van Whetstone & Wilson (1998) toonde aan dat het zelfvertrouwen van vrouwen bij het uitvoeren van politionele taken algemeen lager lag dan dat van hun mannelijke tegenhangers. Indien de vrouwelijke werknemers ongelukkig waren of minder toegewijd aan de job, was dit deels te verklaren door de behandeling van de mannelijke collega's (Whetstone & Wilson, 1998). Vrouwen ervaren ook minder steun waardoor ze zich niet altijd even bevoegd voelen om bepaalde taken uit te voeren (Shelley, Morabito & Tobin-Gurley, 2011).

Het gebrek aan steun en/of mentorschap wordt in 18 publicaties aangehaald als een barrière die de doorstroom bemoeilijkt (Archbold & Hassell, 2009; Archbold & Schulz, 2008; Archbold, Hassell & Stichman, 2009; Coffey, Brown & Savage, 1992; Jones, 2017; King, 2005; Marsh, 2018; Morabito & Shelley, 2018; Rabe-Hemp, 2007; Rossler, Rabe-Hemp & Scheer, 2020; Schulz 2003; Seklecki & Paynich, 2007; Shelley, Morabito & Tobin-Gurley, 2011; Shjarback & Todak, 2018; Silvestri & Tong, 2022; Wertsch, 1998; Yu, 2014; Yu, 2017). Het gebrek, of de onwil, om mentorschap/coaching te bieden aan vrouwelijke politiefunctionarissen creëert volgens Wertsch (1988) een systematische organisatorische barrière die de promotie van vrouwelijke agenten belemmert. Om hieraan tegemoet te komen opteert Wertsch (1988) om minder ervaren vrouwelijke officieren toe te wijzen aan een meer ervaren vrouwelijke officier om zo het zelfvertrouwen en het prestatievermogen van de minder ervaren vrouwelijke officier te verhogen. Een andere oplossing om tegemoet te komen aan de barrière, is het clusteren van vrouwelijke officieren om het gevoel van isolement te verminderen (Wertsch, 1988). Sanders, Gouweloos & Langan (2022) weerleggen deze oplossing door aan te halen dat sommige vrouwelijke politiefunctionarissen bewust afstand nemen van andere vrouwen om geaccepteerd te worden door mannelijke agenten. Dit omdat er enerzijds sprake is van concurrentie tussen de vrouwen als het gaat om promotiekansen, of anderzijds om zich te verenigen met degenen die de gezaghebbende posities bekleden. Jones (2017) beargumenteert dat mentoring kan helpen bij het opbouwen van zelfvertrouwen bij vrouwelijke politiefunctionarissen. Volgens de auteur kan dit alleen maar voordelen hebben in een omgeving waarbij vrouwen te maken krijgen met vooroordelen of obstakels die de vooruitgang bemoeilijken (Jones, 2017). Bovendien kan mentoring zorgen voor informatiedeling waardoor vrouwen extra kansen kunnen krijgen en op deze wijze hun netwerk kunnen uitbreiden om het glazen plafond te doorbreken of het *sticky floor*-syndroom te overwinnen.

Om tot een optimaal resultaat te komen, dient de mentoring gedaan te worden door vrouwen. Dit betekent impliciet dat vrouwelijke politiefunctionarissen werkzaam dienen te zijn in leidinggevende posities en er vrouwelijke rolmodellen dienen te zijn. Niettegenstaande kaarten verschillende publicaties het gebrek aan vrouwelijke rolmodellen in leidinggevende posities aan als een barrière (Archbold & Schulz, 2008; Archbold, Hassell & Stichman, 2009; Marsh, 2018; Rossler, Rabe-Hemp & Scheer, 2020; Schulz 2003; Seklecki & Paynich, 2007; Shelley, Morabito & Tobin-Gurley, 2011; Shjarback & Todak, 2018; Silvestri & Tong, 2022; Yu, 2014; Yu, 2017).

Een laatste obstakel dat in 13 van de 26 publicaties naar voren komt, is dat vrouwelijke politiefunctionarissen het gevoel hebben dat ze zich meer moeten bewijzen in vergelijking met hun mannelijke collega's (Archbold & Hassell, 2009; Archbold & Schulz, 2008; Archbold, Hassell & Stichman, 2009; Coffey, Brown & Savage, 1992; King, 2005; Marsh, 2018; Rabe-Hemp, 2009; Rossler, Rabe-Hemp & Scheer, 2020; Seklecki & Paynich, 2007; Shjarback & Todak, 2018; Silvestri & Tong, 2022; Wertsch, 1998; Whetstone & Wilson, 1998). Dit niet alleen ten opzichte van mannelijke collega's maar ook ten opzichte van de maatschappij. Het reeds besproken beeld dat er heerst van de *crimefighter* ligt hierbij aan de basis. Ook in de media is er sprake van een overrepresentatie van mannelijke politieagenten terwijl vrouwelijke agenten eerder genegeerd worden in de media (*symbolic annihilation*). Indien vrouwelijke politiefunctionarissen toch voorgesteld worden, wijkt de beeldvorming echter af van de werkelijkheid (Rabe-Hemp, 2009).

Algemeen kan door middel van de scoping review besloten worden dat vrouwelijke politiefunctionarissen met diverse barrières en obstakels geconfronteerd worden. Ondanks dat deze divers zijn, zijn deze in de kern allemaal terug te brengen naar de vooroordelen en genderstereotypering waarmee vrouwelijke politiefunctionarissen te maken krijgen. Archbold & Schulz (2008), Seklecki & Paynich (2007) en Shjarback & Todak (2018) wijzen dan ook terecht op dat er voornamelijk geïnvesteerd dient te worden in het voeren van een beleid dat inclusief is en waar er geen plaats is voor discriminatie en intimidatie. Daarnaast kan een politiekorps – en de maatschappij- alleen maar varen bij een divers samengesteld politiekorps. Een divers samengestelde politiedienst beschikt namelijk over meer kennis en gevoeligheid ten overstaande van diverse doelgroepen (bv allochtonen, vrouwen en andere minderheidsgroepen) waardoor er sprake kan zijn van een effectievere politiezorg (Rossler, Rabe-Hemp & Scheer, 2020; Silvestri & Tong, 2022). Silvestri & Tong (2022) beargumenteren ook dat een organisatie die divers samengesteld is, beter ingesteld is op veranderingen in de samenleving.

3.1.8 Reflectie

Na het doorlopen van het onderzoeksproces en het analyseren van de gevonden publicaties is het aangewezen om kritisch te reflecteren over het volledige proces. Op deze manier kunnen niet alleen de moeilijkheden, maar ook de successen geïdentificeerd worden. Bovendien kan het ook een leidraad zijn voor verder onderzoek.

In de eerste plaats is het nuttig om te reflecteren over het gebruikte review protocol. Binnen het protocol werden zowel Engelstalige als Nederlandstalige zoekmachines geselecteerd en gebruikt. In tegenstelling tot de verwachtingen leverden de Nederlandstalige zoekmachines en zoektermen weinig relevante hits en bijgevolg publicaties op. Het ontbreken van Nederlandse literatuur kan betekenen dat publicaties omtrent dit thema schaars zijn of dat er niet op de juiste plaatsen werd gezocht. Daarnaast was dit onderzoek beperkt tot de bronnen die raadpleegbaar waren via de licenties van Universiteit Gent. Zo waren er verschillende bronnen die bruikbaar leken niet raadpleegbaar waardoor relevante informatie verloren kan gegaan zijn. Tevens kan het ook een verklaring bieden voor het lage aantal theoretische bronnen die in de *shortlist* opgenomen werden.

De doelstelling die binnen deze scoping review opgesteld werd, was het identificeren van obstakels en uitdagingen waarmee vrouwelijke politiefunctionarissen geconfronteerd worden. Om tot de uiteindelijke shortlist te komen, werden daarom de publicaties die de longlist bis haalden, onderworpen aan enkele criteria. Deze criteria werden enkel gezocht in het abstract waardoor er indirect vanuit werd gegaan dat de nodige info in het abstract vermeld zou worden. Voor een vervolgonderzoek, of optimalisering van het gebruikte protocol, zou het interessant zijn om zich niet enkel te beperken tot het abstract. Zo kunnen bijvoorbeeld de resultaten en de conclusie ook meegenomen worden tijdens de screening om meer (gerichte) informatie te verkrijgen.

Tot slot wordt er nog kort stilgestaan bij de verkregen informatie uit de verschillende publicaties. Diverse bronnen haalden meerdere obstakels en uitdagingen aan waarmee politievrouwen geconfronteerd worden. Bovendien werden steeds dezelfde thematieken teruggevonden doorheen de publicaties waardoor de betrouwbaarheid en validiteit van de barrières benadrukt. Ondanks dat er sprake is van een grote coherentie tussen de verschillende bronnen dient er wel in het achterhoofd gehouden te worden dat de verworven informatie betrekking heeft op een Angelsaksische context. Hierdoor kan deze niet volledig overgenomen worden in een West-Europese context en bijgevolg het Belgische politiebepel.

4 KRITISCHE AANBEVELINGEN

Uit het literatuuronderzoek en de inzichten die verworven zijn door middel van de scoping review, komt naar voren dat vrouwelijke politiefunctionarissen met heel wat uitdagingen geconfronteerd worden. Een groot deel van deze uitdagingen en obstakels is in oorsprong terug te brengen naar de politiecultuur en de cultuur die er heerst binnen een korps. Indien er binnen het korps sprake is van een cultuur die sterk gesteund is op het klassieke beeld van de crimefighter, is het niet evident voor de vrouwelijke politiefunctionaris om hierbinnen promotiekansen aan te nemen. Om de heersende cultuur te wijzigen, dient volgens de tokentheorie van Kanter de minderheidsgroep uit meer dan 30% te bestaan. Concreet betekent dit dat wanneer een politiekorps uit meer dan 30% vrouwelijke politieambtenaren bestaat de normen en waarden die gedeeld worden veranderd kunnen worden. Een cultuurverandering gebeurt echter niet op één dag en is niet evident. Om hieraan tegemoet te komen worden enkele aanbevelingen geformuleerd die een cultuurverandering kunnen bewerkstelligen. Op deze manier kan er bijgedragen worden aan het verhogen van het aandeel vrouwelijke politieambtenaren en het verstevigen van de positie.

De Belgische politionele wereld maakt er door de implementatie van de COP-filosofie en het handvest diversiteit haar missie van om zo divers en inclusief mogelijk te zijn (Federale Politie, 2023). Een organisatie die wil werken aan diversiteit dient ook rekening te houden met zaken die voor de verschillende diversiteits- en minderheidsgroepen belangrijk zijn zodat iedereen die werkzaam is binnen de organisatie zich begrepen voelt. Om hieraan bij te dragen kan het aangewezen zijn om het diversiteitsbeleid en de bijhorende doelstellingen toe te lichten op de werkvloer en te vertalen naar de lagere niveaus van de organisaties (Gerrits et al., 2011). Merens (2022) voegt hierbij aan toe dat de leidinggevenden zich verantwoordelijk dienen te voelen voor de uitvoering van het beleid en concrete doelen voor hun afdeling dienen te hanteren. Daarnaast kan het een meerwaarde betekenen indien leidinggevenden op regelmatige basis verantwoording moeten afleggen over de vooruitgang van het diversiteitsbeleid in de praktijk (Merens, 2022). Een bijkomende mogelijkheid is om te voorzien in extra trainingen waarbij politieambtenaren op alle niveaus bewust worden gemaakt van elkaars cultuur en uitgangssituatie (Gerrits et al., 2011). Door bij te dragen aan de bewustwording van de cultuur die er heerst en aan te tonen hoe de gedeelde waarden en normen gewijzigd kunnen worden, kan er ingezet worden op een cultuurverandering binnen het korps.

Andere aanbevelingen die gedaan kunnen worden naar aanleiding van de geïdentificeerde obstakels, zijn maatregelen die gericht zijn op het verbeteren van de balans tussen werk en privé. Hierbij kan er gedacht worden aan het invoeren van flexibelere werktijden, kinderopvangregelingen, parttimewerk en thuiswerkregelingen (Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen, 2012; Merens, 2022). Door deeltijds werk mogelijk te maken, kan er ruimte gemaakt worden voor het opnemen van zorgtaken. Hierdoor worden (vrouwelijke) politiefunctionarissen minder voor de keuze gesteld om te kiezen tussen een carrière of een gezin. Bovendien kan er eveneens gezocht worden naar manieren om politiefunctionarissen flexibeler en creatiever in te zetten door de creatie van duobanen (Gerrits et al., 2011). De voorgestelde maatregelen zowel op leidinggevend niveau als operationeel niveau geïmplementeerd worden om de doorstroom vrouwelijke politiefunctionarissen te bevorderen.

Het is tevens ook een mogelijkheid om in te zetten op coaching en mentoring van vrouwelijke politiefunctionarissen en minderheidsgroepen in het algemeen. Uit de analyse kwam namelijk naar voren dat politievrouwen het gevoel hebben zich meer te moeten bewijzen en kritischer beoordeeld worden in vergelijking met mannelijke collega's. Door te voorzien in een vorm van extra stimulatie, bevestiging en aanmoediging, kan de stap om te kiezen voor een promotie verkleind worden (Jones, 2017). Wertsch (1988) beargumenteerde dat vrouwen vaak een andere vorm van mentoring krijgen dan mannen. Waarbij mentoring bij vrouwen voornamelijk hielp om zichzelf en de stijl van werken te begrijpen, ervaren mannen mentoring als een hulp bij het plannen van een carrière en de realisatie van de loopbaan (Wertsch, 1988). Het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen (2012) geeft de suggestie dat de mentoring niet alleen gericht dient te zijn op de vrouwelijke politiefunctionarissen. Zo kan er binnen een coaching-programma een principe gehanteerd worden waarbij er voor elke gecoachte man minstens één vrouw gecoacht kan worden (Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen, 2012). Bovendien kan coaching van de minderheidsgroep ervoor zorgen dat de minderheidsgroep zichzelf blijft en zich staande kan houden in de groep (Gerrits et al., 2011).

Voorgaande aanbevelingen hebben allemaal betrekking tot het managementniveau. Niet enkel op dit niveau kunnen aanbevelingen geformuleerd worden. Naast het leidinggevend niveau is er ook een belangrijke rol weggelegd voor de vrouwelijke politiefunctionarissen. Om een wijziging in de cultuur door te voeren, of de positie van vrouwelijke politiefunctionarissen te verstevigen, is het aangewezen dat de vrouwelijke politiefunctionarissen niet blijven hangen in de klassieke man-vrouw opdeling van de taken en competenties en zelf een eigen plek opeisen.

5 CONCLUSIE

Uit het jaarverslag van de Federale Politie van 2021 kon vastgesteld worden dat er slechts 24 vrouwelijke korpschefs of hoofdcommissarissen genoteerd werden in vergelijking met 169 mannelijke. Ook binnen de Lokale Politie is het aantal vrouwelijke politiefunctionarissen in de hogere regionen van de organisatie schaars. Dit in tegenstelling tot het grote aandeel aan vrouwelijke politiefunctionarissen dat werkzaam is binnen de lagere regionen van de organisatie. Zo zijn het meeste aandeel aan vrouwen binnen de politionele wereld, zowel op Federaal als Lokaal niveau, terug te vinden in het hulpkader en het CaLog. De man-vrouw verhouding binnen het operationeel kader is dan ook omgekeerd in vergelijking met de verhouding in het CaLog-kader.

Uit het cijfermateriaal kwam duidelijk naar voren dat er weinig vrouwen terug te vinden zijn in de hogere rangen van de politionele organisatie, ondanks dat er wel heel wat vrouwen werkzaam zijn. Daardoor werd binnen deze masterproef de vraag gesteld welke elementen hier een rol bij spelen en de doorstroom van vrouwelijke politiefunctionarissen naar een hoger echelon bemoeilijken. De doelstelling die binnen deze masterproef werd gesteld, was dan ook om na te gaan in welke mate de politiecultuur een impact heeft op het carrièreverloop van vrouwelijke politiefunctionarissen door het identificeren van obstakels en uitdagingen waarmee vrouwelijke politiefunctionarissen geconfronteerd worden. De centrale onderzoeksvraag die hierbij gesteld werd was: *“In welke mate heeft de (dominante) politiecultuur een invloed op de carrièreontwikkeling van vrouwelijke politiefunctionarissen en hoe kan deze verklaard worden?”*

Om een antwoord kunnen formuleren op deze onderzoeksvraag, werd in een eerste gedeelte van deze masterproef een literatuuronderzoek gedaan waarbij verschillende onderdelen behandeld werden. Zo werd in eerste instantie dieper ingegaan op het begrip van de politiecultuur. Nadat verschillende invullingen van het begrip met elkaar vergeleken werden alsook de bijhorende kritieken aangehaald werden, kon vastgesteld worden dat de politiecultuur een moeilijk te definiëren begrip is. Ondanks de diverse interpretaties namen kenmerken zoals geweld, kracht, macht en gezag de bovenhand. Kernmerken die in eerste instantie als mannelijk beschouwd worden en in mindere mate geassocieerd worden met vrouwen. Ook het klassieke beeld van de *crimefighter* werd meermaals aangehaald.

Naast een beter begrip van de politiecultuur werd ook de verdeling van de vrouwelijke en mannelijke politiefunctionarissen binnen de Belgische politionele wereld van naderbij bekeken. Zoals hierboven reeds beschreven toonden de cijfergegevens aan dat er wel degelijk sprake is van een beperkte vertegenwoordiging van vrouwelijke politiefunctionarissen in de hogere regionen van de politionele organisatie.

Om op een onderbouwde manier de impact van de politiecultuur op de carrièreontwikkeling van vrouwelijke politiefunctionarissen te kunnen analyseren, werd er gebruik gemaakt van een scoping review. Door middel van de scoping review werden obstakels, uitdagingen en barrières geïdentificeerd waarmee vrouwelijke politiefunctionarissen geconfronteerd worden en werd er meer inzicht verkregen in factoren die de doorstroom en carrièreontwikkeling van vrouwelijke politiefunctionarissen bemoeilijken.

Zo kwam naar voren dat het vinden, en houden, van een balans tussen werk en privé niet vanzelfsprekend is. Diverse auteurs wezen op het gegeven dat sommige vrouwelijke politiefunctionarissen promotiekansen niet aannemen om conflicten met het gezinsleven te vermijden. Daarnaast worden vrouwen voor de moeilijke beslissing gesteld om af te zien van hun kinderwens om promotie te maken of om hun carrière op te geven om een gezin te stichten. Bovendien gaan vrouwen vaker deeltijds werken met het oog op zorgverantwoordelijkheden waardoor hogere functies sneller vermeden worden.

Ook hebben vrouwelijke politiefunctionarissen het gevoel zich meer te moeten bewijzen in vergelijking met mannelijke collega's. Het gevoel zich meer te moeten bewijzen kan gelinkt worden aan de karakteristieken van de theorie van Kanter (visuele zichtbaarheid, contrast en assimilatie). Doordat vrouwelijke politiefunctionarissen tot de minderheidsgroep behoren, vallen deze meer op binnen de organisatie en hebben ze bovendien het gevoel zich meer te moeten bewijzen. Daarnaast worden de verschillen tussen de dominante en minderheidsgroep uitvergroot waardoor er gevoelens van isolement en uitsluiting komen te ontstaan. Ook ervaren vrouwelijke politiefunctionarissen de druk om zich aan te passen aan de mannelijke stijl.

Eenzelfde verklaring als bij de theorie van Kanter, wordt teruggevonden in het verklaringsmodel van het glazen plafond. Binnen het glazen plafond vormen hoofdzakelijk de vooroordelen die mannelijke collega's hebben ten opzichte van vrouwelijke leidinggevendenden de basis. Vrouwelijke leidinggevendenden zouden te soft en emotioneel zijn waardoor de leidinggevende capaciteiten in vraag worden gesteld. Bovendien zorgt een gebrek aan variëteit van vrouwelijke rolmodellen in de hogere rangen voor een groot obstakel bij vrouwelijke officieren. Zonder begeleiding kunnen politievrouwen moeilijk promotie maken en worden ze

uitgesloten van informele netwerken die zo essentieel zijn in een politiecultuur. Het gebrek aan vrouwelijke rolmodellen kan daarenboven de gevoelens van isolatie binnen de politieorganisatie versterken. Het plaatsen en/of het hebben van vrouwen in leidinggevende posities is met andere woorden cruciaal voor de vooruitgang van vrouwen binnen de politionele wereld. Het zijn net die hooggeplaatste vrouwen die de hegemonische mannelijkheid die er heerst binnen de politionele wereld kunnen verminderen, de discriminerende praktijken aan banden kunnen leggen en de werkervaringen van andere vrouwen kunnen verbeteren. Het hebben van vrouwen in machtsposities zou tevens kunnen zorgen voor een grotere vraag naar meer vrouwelijke werknemers. Daarnaast inspireert en stimuleert het beeld van vrouwen in een leidinggevende positie andere vrouwen om te solliciteren bij de politie of te willen promoveren door aan te tonen dat het glazen plafond wel degelijk doorbroken kan worden.

In een laatste gedeelte van deze masterproef werden enkele aanbevelingen geformuleerd om de positie van politievrouwen te verstevigen en de doorstroom te bevorderen. Zo werd er aangeraden om het diversiteitsbeleid te vertalen naar de werkvloer en concrete doelstellingen op te stellen per niveau om een cultuurverandering te bewerkstelligen. Daarnaast werd er ook geopteerd om de politieambtenaren flexibeler en creatiever in te zetten. Door deeltijds werk en duobanen bespreekbaar te maken kan er ingezet worden op het onderhouden van een betere balans tussen werk en privé. Bovendien creëert de ruimte voor vrouwelijke politiefunctionarissen om zorgverantwoordelijkheden op te nemen en een carrière uit te bouwen. Ook het mentoren en coachen van vrouwelijke politieambtenaren kan een positieve impact hebben op carrièreontwikkeling van vrouwelijke politiefunctionarissen.

Door de inzichten die verworven zijn vanuit de literatuurstudie en de scoping review met elkaar te combineren, kan gesteld worden dat de politiecultuur wel degelijk een impact heeft op de carrièreontwikkeling van vrouwelijke politiefunctionarissen. Ondanks dat binnen de politionele wereld het COP-model geïmplementeerd is, ervaren de vrouwelijke politiefunctionarissen nog steeds de vooroordelen en genderstereotypering die voorkomt vanuit het klassieke beeld van de *crimefighter*. De evolutie van het *crimefighting* model naar *community oriented policing*, is niet terug te vinden in de heersende politiecultuur. De taak van de politieambtenaar bestaat niet alleen uit het repressief optreden, maar ook uit het proactief zorgdragen voor de veiligheid en leefbaarheid van de maatschappij. De COP-filosofie vraagt andere kwaliteiten van een politiefunctionaris. Waarbij voorheen de nadruk werd gelegd op eigenschappen zoals kracht en macht, wordt er nu evenzeer aandacht besteed aan communicatieve vaardigheden. Belangrijk

hierbij is dat mannen en vrouwen als gelijkwaardig worden behandeld. De verschillende kwaliteiten zijn immers aanvullend en niet strijdig met elkaar.

De heersende politiecultuur, en het klassieke beeld van de *crimefighter*, zorgt ervoor dat binnen deze beeldvorming de nadruk hoofdzakelijk gelegd wordt op het machogedrag of de *cult of masculinity*. Het beroep van politieagent wordt – zowel door de maatschappij als door de organisatie – als mannelijk gezien en in mindere mate geassocieerd met vrouwelijke kenmerken.

De politiecultuur kan echter niet als hét verklaringsmodel worden gezien voor de ondervertegenwoordiging van vrouwelijke politiefunctionarissen in de hogere regionen van de organisatie. Maar er kan wel besloten worden dat de cultuur die er heerst binnen een korps ongetwijfeld bijdraagt aan het beeld dat de maatschappij heeft over de politie en het beeld dat de politie over zichzelf heeft. Een beeld dat er onder meer voor zorgt dat vrouwen zich minder snel bij de politie willen voegen vanwege de heersende mannelijke waarden en zo de gender bias in stand houdt.

De vaststellingen en conclusies die genomen zijn binnen deze masterproef zijn enkel gestoeld op de beschikbare literatuur die gevonden werd door middel van de scoping review. Daarnaast werd er enkel internationale literatuur gevonden waardoor het niet evident is om deze te vertalen naar het Belgische politiebestedel. Daarom zou het boeiend zijn om in een vervolgonderzoek dieper in te gaan op de verschillende barrières die geïdentificeerd werden door middel van interviews met vrouwelijke politiefunctionarissen of het opzetten van focusgroepen. Een ander potentieel onderzoek zou dieper kunnen ingaan op het onderscheid tussen de Federale Politie en de Lokale Politie, om zo mogelijke trends en tegenstrijdigheden te kunnen detecteren. Het is verder ook aan te bevelen om een grootschalig onderzoek op te zetten met zowel politievrouwen en -mannen als onderzoekspopulatie en dit uit verschillende korpsen en diensten. Op deze manier kunnen beide kanten van het verhaal onderzocht worden. Een onderzoekopzet waarbij de onderzoekspopulatie enkel uit mannelijke politiefunctionarissen bestaat zou eveneens interessante en eventueel nieuwe inzichten kunnen bijbrengen. Tot slot is het opzetten van een longitudinaal onderzoek zeker aangewezen om een meer holistisch, valide en betrouwbaarder beeld te verkrijgen over dit onderwerp.

LITERATUURLIJST

Literatuur

- Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, and bodies: A theory of gendered organizations. *Gender & Society*, 4(2), 139-58.
- Archbold, C. A., & Hassell, K. D. (2009). Paying marriage tax: an examination of the barriers to the promotion of female police officers. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 32(1), 56-74.
- Archbold, C. A., Hassell, K. D., & Stichman, A. J. (2010). Comparing promotion aspirations among female and male police officers. *International Journal of Police Science & Management*, 12(2), 287-304.
- Archbold, C. A., & Schulz, D. (2008). Making rank: the lingering effects of tokenism on female police officers' promotion aspirations. *Police Quarterly*, 11(1), 50-73.
- Arksey, H., & O'Malley, L. (2005). Scoping studies: towards a methodological framework. *International Journal of Social Research Methodology*, 8(1), 19–32. <https://doi.org/10.1080/1364557032000119616>
- Baxter, J., & Wright, E.O. (2000). The Glass Ceiling Hypothesis: A comparative study of the United States, Sweden and Australia, *Gender & society*, 14(2), 275-294.
- Bloeyaert, M., & Vermeire, I. (2002). Meten om te weten. Politievrouwen en vrouwen bij de politie. Aanzetten voor onderbouwde constructieve acties. *Gender en politie*, 47-65.
- Boersma, A. (2022). Nieuwe politiechef: 'In deze organisatie heb je mensen die uit frustratie reageren. Het emotionele laat ik opzij liggen'. *De Morgen*. <https://www.demorgen.be/nieuws/nieuwe-politiechef-in-deze-organisatie-heb-je-mensen-die-uit-frustratie-reageren-het-emotionele-laat-ik-opzij-liggen~b0126d6e/?referrer=https%3A%2F%2Fwww.google.com%2F>
- Brown, J. (2007). From cult of masculinity to smart macho: gender perspectives on police occupational culture. *Sociology of Crime Law and Deviance*, 8(1), 205-226.
- Brown, J. & Heidensohn, F. (2000). *Gender & Policing; Comparative Perspectives*. Palgrave Macmillan, 88-89
- Boivin, R., Faubert, C., Gendron, A., & Poulin, B. (2020). The 'us vs them' mentality: a comparison of police cadets at different stages of their training. *Police Practice and Research*. 21(1). 49-61.

- Brown, J., Maidment, A., & Bull, R. (1993). Appropriate Skill-Task Matching or Gender Bias in Deployment of Male and Female Officers, *Policing and Society: An International Journal*, 3(2), 121-36
- Butler, E. K., Winfree, L., & Newbold, G. (2003). Policing and gender: male and female perspectives among members of the new zealand police. *Police Quarterly*, 6(3), 298-329.
- Chan, J. (1996). Changing police culture. *The British Journal of Criminology*, 36(1), 109-134.
- Coffey, S., Brown, J., & Savage, S. (1992). Policewomen's career aspirations: some reflections on the role and capabilities of women in policing in britain. *Police Studies: The International Review of Police Development*, 15(1), 13-19.
- Cockcroft, T. (2012). *Police Culture: Themes and Concepts*. Routledge
- Daudt, H. M., van Mossel, C., & Scott, S. J. (2013). Enhancing the scoping study methodology: a large, inter-professional team's experience with Arksey and O'Malley's framework. *BMC Medical Research Methodology*, 13(1), 21–27.
- de Olde, C., & Slinkman, E. (1999). Het glazen plafond. Een inventarisatie van cijfers, literatuur en onderzoek met betrekking tot de doorstroom van vrouwen naar de top. *Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid*, 30
- Depla, T. (2013). Charter van gelijkheid tussen vrouwen en mannen bij de politie ondertekend. Polinfo.be Geraadpleegd via <https://polinfo.kluwer.be/newsview.aspx?contentdomains=POLINFO&id=VS300168071&lang=nl>
- Draulans, V. (2001). Het glazen plafond: Realiteit of Mythe?: Een Genderanalyse van Leidinggevendens?. *Ethische Perspectieven*, 11(4), 225-236
- Drew, J., & Saunders, J. (2019). Navigating the police promotion system: a comparison by gender of moving up the ranks. *Police Practice and Research*. 21. 1-15.
- Duhaut, G. (2002). De permanente kruistocht tegen vooroordelen: 14 vragen en meer verzoeken om een antwoord. *Gender en politie*. 9-28.
- Dujardin, W., Tieberghien, J., Van Daele, S., & Verhage, A. (2014). Gender en politie: barrières en copingstrategieën gehanteerd door politievrouwen.
- European Network of Policewomen (1998), Facts, figures and general information, 36.
- European Network of Policewomen (z.d.) About. Geraadpleegd via <https://www.enp.eu/about/>

- Federale Politie. (2021). Jaarverslag. Opgehaald via <https://jaarverslag.federalepolitie.be/organisatie/ons-personeel/>
- Federale Politie. (2023). Handvest diversiteit. Opgehaald via <https://www.politie.be/5998/nl/over-ons/federale-politie/handvest-diversiteit>
- Feys, Y., Verhage, A., & Stevens, A. (2021). Mixed-methods scoping reviews: A how-to-guide for social science researchers. In review.
- Fijnaut, C. J. (2007). Politie – Studies over haar werking en organisatie.
- Fischer, A. H., Mosquera, P. M. R., & Rojahn, K. (2000). Masculiniteit met een feminien gezicht. Onderzoek naar de rol van organisatiecultuur in de trage doorstroming van vrouwen naar managementfuncties. *Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid*.
- Fox, E. A., & Sharan, S. (1986). A Comparison of Two Methods For Soft Boolean Operator Interpretation In Information Retrieval.
- Gerrits, K., van Oost, E. C., & Wilderom, C. P. (2011). Vrouwen en allochtonen naar de politietop. *M&O*, 3, 35-59.
- Gidengil, E. & Vengroff, R. (1997). Representative bureaucracy, tokenism and the glass ceiling: the case of women in Quebec municipal administration. *Canadian Public Administration-Administration Publique Du Canada*, 40(3), 457-480.
- Hayes, H., & Prenzler, T. (2000). Measuring Progress in Gender Equity in Australian Policing, *Current Issues in Criminal Justice*, 12(1), 20-38.
- Heidensohn, F. (1992). *Woman in control? The role of women in law enforcement*, Oxford, Clarendon press, 283.
- Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen. (2012). *Vrouwen aan de Top 2012*. Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen. <https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/65%20-%20Vrouwen-aan-de-Top-NL.pdf>
- Janssen, J. H. L. J. (2014). Over Assepoesters en kroonprinsen. *Tijdschrift voor de politie*, 76(3), 36-38.
- Janssen, J. H. L. J., Defranq, B., Schaap, D., & Ponsaers, P. (2022). Voor een multidimensionele visie op politiecultuur. *Cahiers Politiestudies*, 64(3), 7-16.
- Jones, J. (2017). How can mentoring support women in a male-dominated workplace? A case study of the UK police force. *Palgrave Communications*. 3(1), 1-11.

- Kanter, R.M. (1977). *Men and Women of the Corporation*, New York, Basic Books, 416.
- King, D. J. (2005). Separate but equal: the introduction and integration of policewomen in the bermuda police 1961-2002. *Police Practice and Research*, 6(3), 215-234.
- Kingshott, B. F. (2013). Revisiting gender issues: continuing police reform. *Criminal Justice Studies: Critical Journal of Crime, Law and Society*, 26(3), 366-392.
- Loftus, B. (2009). *Police Culture in a Changing World*. Clarendon Studies in Criminology
- Lokale Politie. (2021). Verdeling van het operationeel en CaLog-personeel per geslacht. Opgehaald via <https://www.politie.be/statistieken/nl/rapporten>
- Manning, P. K. (1989). *Occupational Culture*. In W. Bailey (Ed.), *The Encyclopedia of Police Science*. New York and London: Garland.
- Manning, P. (1997). Police work. *Prospect Heights*, 372.
- Marsh, C. (2019). It's a man's world, try to convince the men otherwise : the role of women in irish policing. *Women & Criminal Justice*, 29(3), 148–162.
- Martin, S. E. (1980). *Breaking and Entering – Police Women on Patrol*. University of California Press, 93 – 94.
- Martin, S. E. (1989). Women on the move?: report on the status of women in policing. *Women and Criminal Justice*, 1(1), 21-40.
- Meline, T. (2006). Selecting Studies for Systemic Review: Inclusion and Exclusion Criteria. *Contemporary Issues in Communication Science and Disorders*, 33, 21–27.
- Merens, J. G. F. (2022). *Een lange weg: De ondervertegenwoordiging van vrouwen in management en top nader verklaard*, Utrecht University.
- Morabito, M. S., & Shelley, T. (2018). Constrained agency theory and leadership: new perspective to understand how female police officers overcome the structural and social impediments to promotion. *Feminist Criminology*, 13(3), 287-308.
- Morrison, A., White, R., Van Velsor, E. (1987). *Breaking the Glass Ceiling: Can Women reach the Top of America?*. Pearson Education.
- Munn, Z., Peters, M. D. J., Stern, C., Tufanaru, C., McArthur, A., & Aromataris, E. (2018). Systematic review or scoping review? Guidance for authors when choosing between a systematic or scoping review approach. *BMC Medical Research Methodology*, 18(1), 1–7.

- Ott, M. (1985). *Assepoesters en Kroonprinsen. Een onderzoek naar de minderheidspositie van agentes en verplegers*. Sua.
- Paesen, H. (2019). Regelaafdwinger of regelovertreder? Een kwantitatief onderzoek naar het effect van organisatiecultuur op integriteitsschendingen in de Belgische lokale politie.
- Paoline, E. A. I., Myers, S. M., & Worden, R. E. (2000). Police culture, individualism, and community policing: evidence from two police departments. *Justice Quarterly*, 17(3), 575-605.
- Rabe-Hemp, C. E. (2008). Survival in an all boys club: policewomen and their fight for acceptance. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 31(2), 251-270.
- Rabe-Hemp, C. E. (2009). Policewomen or policewomen? doing gender and police work. *Feminist Criminology*, 4(2), 114-129.
- Reiner, R. (2000). *The politics of the police*. Oxford University Press.
- Reuss-Ianni, E., Ianni, F. (1983). Street Cops and Management Cops: The Two Cultures of Policing. *Control in the Police Organization*, 251-274.
- Rosler, M. T., Rabe-Hemp, C. E., Peuterbaugh, M., & Scheer, C. (2020). Influence of Gender on Perceptions of Barriers to a Police Patrol Career. *Police Quarterly*, 23(3), 368–395.
- Sanders, C. B., Gouweloos, J., & Langan, D. (2022). Gender, Police Culture, and Structured Ambivalence: Navigating ‘Fit’ with the Brotherhood, Boys’ Club, and Sisterhood. *Feminist Criminology*, 17(5), 641–660.
- Schulz, D. M. (1994). From Policewomen to Policeofficer: An Unfinished Revolution, *Police studies*, 90-97
- Schulz, D. M. (2003). Women police chiefs: statistical profile. *Police Quarterly*, 6(3), 330-345.
- Seklecki, R., & Paynich, R. (2007). national survey of female police officers: an overview of findings. *Police Practice and Research*, 8(1), 17-30.
- Shelley, T., Morabito, M., & Tobin-Gurley, J. (2011). Gendered institutions and gender roles: understanding the experiences of women in policing. *Criminal Justice Studies: Critical Journal of Crime, Law and Society*, 24(4), 351-368.
- Shjarback, John & Todak, Natalie. (2018). The Prevalence of Female Representation in Supervisory and Management Positions in American Law Enforcement: An Examination of Organizational Correlates. *Women & Criminal Justice*, 29.

- Silvestri, M., & Tong, S. (2022). Women police leaders in Europe: A tale of prejudice and patronage. *European Journal of Criminology*, 19(5), 871–890.
- Skolnick, J. (1975). Justice without trial: law enforcement in democratic society, 2722 - 2830.
- Stroshine, M. S., & Brandl, S. G. (2011). Race, gender, and tokenism in policing: an empirical elaboration. *Police Quarterly*, 14(4), 344-365.
- Terpstra, J. en D. Schaap (2011) Politiecultuur: een empirische verkenning in de Nederlandse context. *Proces*, 90(4), 183-196.
- van Hulst, M. V., Terpstra, J. B., & Kolthoff, E. (2016). Politiecultuur als kernbegrip en discussiethema.
- Van Ryckeghem, D., & Easton, M. (2002). Politie, cultuur en politiecultuur. In *Voor verder onderzoek...: essays over de politie en haar rol in onze samenleving* (271-297). Politeia.
- Vanthienen, A., (2005) Vrouwen bij de politie (rapport nr. 38). RoSa vzw.
- Wertsch, T. (1998). Walking the thin blue line: policewomen and tokenism today. *Women and Criminal Justice*, 9(3), 23-62.
- Westmarmand, L., (2001). *Gender and Policing: Sex, Power and Police Culture*, Routledge, 17 - 85
- Wilson, J.Q. (1968) *Varieties of police behavior: the management of law and order in eight communities*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Whetstone, T. S., & Wilson, D. G. (1999). Dilemmas confronting female police officer promotional candidates: glass ceiling, disenfranchisement or satisfaction?. *International Journal of Police Science & Management*, 2(2), 128-143.
- Womenpol. (2011) Geschiedenis van de vrouwen bij de Belgische politiediensten. Geraadpleegd via <http://womenpol.be/old/old/index.php/nl/diversiteit-bij-de-politie/183-geschiedenis-van-de-vrouwen-bij-de-belgische-politiediensten>
- Womenpol. (2023). Wie zijn wij? Geraadpleegd via <http://nederlands.womenpol.be/wie-zijn-wij/>
- Yoder, J. (1994). Looking beyond numbers: the effects of gender status, job prestige, and occupational gender-typing on tokenism processes. *Social psychology quarterly*, 57(2), 150-159.
- Young, M. (1991). *An inside job: policing and police culture in Britain*, Oxford University Press, USA, 193 – 197.
- Yu, H. H. (2017). Post-executive order 13583: reexamination of occupational barriers in federal law enforcement. *Women and Criminal Justice*, 27(4), 205-218.

Yu, H. H. (2015). An examination of women in federal law enforcement: an exploratory analysis of the challenges they face in the work environment. *Feminist Criminology*, 10(3), 259-278.

Wetgeving

Gecoördineerde grondwet van 17 februari 1994, *B.S.* 14/02/1994

Ministeriële omzendbrief GPI 74 van 19 juli 2013 - De bevordering van de gelijke kansen van mannen en vrouwen binnen de politiediensten, *B.S.* 29/08/2013

Wet van 4 augustus 1978 tot economische heroriëntering, *B.S.* 17/08/1978

Wet van 18 juli 1991 tot regeling van het toezicht op politie- en inlichtingendiensten en op het Coördinatieorgaan voor de dreigingsanalyse, *B.S.* 26/07/1991

BIJLAGE I: THEMA'S PUBLICATIES

Tabel 2 Overzicht thema's publicaties

Discriminatie en intimidatie van mannelijke collega's/leidinggevenden	Archbold & Hassell (2009), Archbold & Schulz (2008), Archbold, Hassell & Stichman (2009), Coffey, Brown & Savage (1992), King (2005), Kingshott (2013), Marsh (2018), Morabito & Shelley (2018), Rabe-Hemp (2007), Rabe-Hemp (2009), Rossler, Rabe-Hemp & Scheer (2020), Schulz (2003), Seklecki & Paynich (2007), Shelley, Morabito & Tobin-Gurley (2011), Shjarback & Todak (2018), Silvestri & Tong (2022), Wertsch (1998), Whetstone & Wilson (1998), Yu (2014), Yu (2017)
Ontbreken van steun en mentorschap	Archbold & Hassell (2009), Archbold & Schulz (2008), Archbold, Hassell & Stichman (2009), Coffey, Brown & Savage (1992), Jones (2017), King (2005), Marsh (2018), Morabito & Shelley (2018), Rabe-Hemp (2009), Rossler, Rabe-Hemp & Scheer (2020), Schulz (2003), Seklecki & Paynich (2007), Shelley, Morabito & Tobin-Gurley (2011), Shjarback & Todak (2018), Silvestri & Tong (2022), Wertsch (1998), Yu (2014), Yu (2017)
Ontbreken van vrouwelijke rolmodellen	Archbold & Schulz (2008), Archbold, Hassell & Stichman (2009), Marsh (2018), Rossler, Rabe-Hemp & Scheer (2020), Schulz (2003), Seklecki & Paynich (2007), Shelley, Morabito & Tobin-Gurley (2011), Shjarback & Todak (2018), Silvestri & Tong (2022), Yu (2014), Yu (2017)
Focus op traditionele mannelijke waarden en eigenschappen van politiewerk	Archbold & Hassell (2009), Archbold & Schulz (2008), Archbold, Hassell & Stichman (2009), Butler & Winfree (2003), Coffey, Brown & Savage (1992), Kingshott (2013), Marsh (2018), Rabe-Hemp (2007), Rabe-Hemp (2009), Rossler, Rabe-Hemp & Scheer (2020), Sanders, Gouweloos & Langan (2022), Schulz (2003), Seklecki & Paynich (2007), Shelley, Morabito & Tobin-Gurley (2011), Shjarback & Todak (2018), Silvestri & Tong (2022), Whetstone & Wilson (1998), Yu (2017)
Moeilijkheden met betrekking tot balans werk-privé	Archbold & Hassell (2009), Archbold & Schulz (2008), Archbold, Hassell & Stichman (2009), Drew & Saunders (2020), King (2005), Marsh (2018), Morabito & Shelley (2018), Rabe-Hemp (2009), Rossler, Rabe-Hemp & Scheer (2020), Schulz (2003), Seklecki & Paynich (2007), Shelley, Morabito & Tobin-Gurley (2011), Shjarback & Todak (2018), Yu (2014), Yu (2017)

Ontbreken van voorzieningen voor kinderen	Archbold & Schulz (2008), King (2005), Marsh (2018), Rossler, Rabe-Hemp & Scheer (2020), Schulz (2003), Seklecki & Paynich (2007), Shelley, Morabito & Tobin-Gurley (2011), Shjarback & Todak (2018), Yu (2017)
Minder toegang tot opleidingen en taken	Archbold, Hassell & Stichman (2009), Coffey, Brown & Savage (1992), King (2005), Shelley, Morabito & Tobin-Gurley (2011), Shjarback & Todak (2018)
Minder vertrouwen en respect van de omgeving	Archbold & Hassell (2009), Archbold & Schulz (2008), Archbold, Hassell & Stichman (2009), Coffey, Brown & Savage (1992), King (2005), Kingshott (2013), Marsh (2018), Morabito & Shelley (2018), Rabe-Hemp (2007), Rabe-Hemp (2009), Rossler, Rabe-Hemp & Scheer (2020), Seklecki & Paynich (2007), Shelley, Morabito & Tobin-Gurley (2011), Shjarback & Todak (2018), Silvestri & Tong (2022), Wertsch (1998), Whetstone & Wilson (1998), Yu (2014), Yu (2017)
Beperkte mogelijkheden om te promoveren	Archbold & Hassell (2009), Archbold & Schulz (2008), King (2005), Morabito & Shelley (2018), Rabe-Hemp (2009), Schulz (2003), Seklecki & Paynich (2007), Silvestri & Tong (2022), Stroshine & Brandi (2011)
Gevoel zich meer te moeten bewijzen	Archbold & Hassell (2009), Archbold & Schulz (2008), Archbold, Hassell & Stichman (2009), Coffey, Brown & Savage (1992), King (2005), Marsh (2018), Rabe-Hemp (2009), Rossler, Rabe-Hemp & Scheer (2020), Seklecki & Paynich (2007), Shjarback & Todak (2018), Silvestri & Tong (2022), Wertsch (1998), Whetstone & Wilson (1998)

NEDERLANDSTALIGE PERSTEKST

Leidinggevende politievrouwen zijn zeldzaam

Ondanks dat de Geïntegreerde Politie de afgelopen jaren grote stappen zette naar een beter evenwicht tussen het aantal mannen en vrouwen in haar korps, is er nog steeds een groot verschil waar te nemen tussen het aantal vrouwen en mannen in de hogere regionen van de organisatie. Met name het aantal vrouwelijke politiefunctionarissen in topfuncties is nog zeldzaam. De vraag die hierbij gesteld kan worden is welke factoren aan de grondslag liggen voor de beperkte vertegenwoordiging van vrouwen in leidinggevende functies. Vanuit de Universiteit Gent werd er getracht om hierop een antwoord te bieden door via een scoping review de barrières, uitdagingen en obstakels te identificeren waarmee vrouwelijke politiefunctionarissen geconfronteerd worden.

It's a man's world

Uit het jaarverslag van de Federale Politie van 2021 kon vastgesteld worden dat er slechts 24 vrouwelijke korpschefs of hoofdcommissarissen genoteerd werden in vergelijking met 169 mannelijke. Ook binnen de Lokale Politie is het aantal vrouwelijke politiefunctionarissen in de hogere regionen van de organisatie schaars. Dit in tegenstelling tot het grote aandeel aan vrouwelijke politiefunctionarissen dat werkzaam is binnen de lagere regionen van de organisatie. Zo zijn het meeste aandeel aan vrouwen binnen de politionele wereld, zowel op Federaal als Lokaal niveau, terug te vinden in het hulpkader en het CaLog. De man-vrouw verhouding binnen het operationeel kader is dan ook omgekeerd in vergelijking met de verhouding in het CaLog-kader.

Een scoping review; wat en waarom?

Om een antwoord te kunnen formuleren op de beperkte vertegenwoordiging werd er door middel van een scoping review gezocht naar relevante literatuur omtrent dit topic. Door deze methode te hanteren werden diverse databanken doorspit en publicaties onderworpen aan selectiecriteria. Het selectieproces leverde uiteindelijk 26 publicaties op die dieper ingaan op de moeilijkheden die politievrouwen ervaren. Opmerkelijk hierbij was dat de publicaties hoofdzakelijk een Angelsaksische insteek hebben en in mindere mate een Continentale. Dit bevestigde het vermoeden dat onderzoek naar dit onderwerp in België en Nederland schaars is. De gevonden studies werden grondig bestudeerd en geanalyseerd met als doel verschillende

obstakels, uitdagingen en barrières te identificeren waarmee politievrouwen geconfronteerd worden.

Opvallende resultaten

Uit het onderzoek kwam naar voren dat het vinden, en houden, van een balans tussen werk en privé niet vanzelfsprekend is. Zo werd onder meer de vaststelling gedaan dat sommige vrouwelijke politiefunctionarissen promotiekansen niet aannemen om conflicten met het gezinsleven te vermijden. Dit brengt met zich mee dat politievrouwen voor de moeilijke beslissing gesteld worden om af te zien van hun kinderwens om promotie te maken of om hun carrière op te geven om een gezin te stichten. Een andere vaststelling die gedaan werd, is dat vrouwelijke politiefunctionarissen het gevoel zich meer te moeten bewijzen in vergelijking met mannelijke collega's. Daarnaast krijgen vrouwelijke politiefunctionarissen meer te kampen met vooroordelen en genderstereotypering. Vrouwelijke leidinggevenden zouden te soft en emotioneel zijn waardoor de leidinggevende capaciteiten in vraag worden gesteld. Bovendien zorgt een gebrek aan variëteit van vrouwelijke rolmodellen in de hogere rangen voor een groot obstakel bij vrouwelijke officieren. Zonder begeleiding kunnen politievrouwen moeilijk promotie maken en worden ze uitgesloten van informele netwerken die zo essentieel zijn in een politiecultuur. Het gebrek aan vrouwelijke rolmodellen kan daarenboven de gevoelens van isolatie binnen de politieorganisatie versterken. Het plaatsen en/of het hebben van vrouwen in leidinggevende posities is met andere woorden cruciaal voor de vooruitgang van vrouwen binnen de politionele wereld. Het zijn net die hooggeplaatste vrouwen die de hegemonische mannelijkheid die er heerst binnen de politionele wereld kunnen verminderen, de discriminerende praktijken aan banden kunnen leggen en de werkervaringen van andere vrouwen kunnen verbeteren. Het hebben van vrouwen in machtsposities zou tevens kunnen zorgen voor een grotere vraag naar meer vrouwelijke werknemers. Daarnaast inspireert en stimuleert het beeld van vrouwen in een leidinggevende positie andere vrouwen om te solliciteren bij de politie of te willen promoveren door aan te tonen dat het glazen plafond wel degelijk doorbroken kan worden.

De man die u zoekt, is misschien wel een vrouw?

Het onderzoek toonde aan dat het niet eenvoudig is om hogerop te klimmen binnen een mannenwereld. De vrouwelijke politiefunctionarissen worden met heel wat uitdagingen geconfronteerd die het moeilijk maken om te promoveren binnen de politionele organisatie. Doordat het onderzoek enkel een overzicht schetst van de relevante literatuur omtrent dit topic en de publicaties bovendien van toepassing zijn op een Angelsaksische context dient er verder

onderzoek gedaan te worden. Het is dan ook aangewezen om de gevonden resultaten voor te leggen aan Belgische politievrouwen en deze verder te bespreken en uit te diepen aan de hand van een vervolgstudie. Ondanks dat er sprake is van een stijging van het aantal vrouwen binnen de politionele organisatie, is het belangrijk dat er verder ingezet wordt op het wegwerken van de achterstand. Het politiekorps moet meer divers zijn en representatief voor de maatschappij die ze dient.